

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE
FAKULTA MEZINÁRODNÍCH VZTAHŮ



Obor: Evropská integrace

Aktívne politiky na trhu práce v EÚ ako nástroj boja proti nezamestnanosti

Autor: Bc. Silvia Mocková

Vedúci práce: Ing. Cristina Procházková Ilinitchi, Ph.D.

Akademický rok: 2017/2018

Prehlásenie:

Prehlasujem, že som diplomovú prácu vypracovala samostatne a vyznačila všetky citácie z prameňov.

V Prahe dňa 29.6. 2018

.....

podpis študenta

Pod'akovanie:

Rada by som pod'akovala Ing. Cristine Procházkovéj Ilinitchi, Ph.D. za vedenie práce a všetky cenné rady a pripomienky, ktoré mi pomohli pri vypracovaní práce. Ďalej by som rada pod'akovala Ing. Josefovi Bičovi, Ph.D. za vedenie diplomového seminára.

Obsah

Zoznam grafov	vi
Zoznam obrázkov	vi
Zoznam tabuliek	vii
ÚVOD	1
1 Trh práce, nezamestnanosť, aktívne a pasívne politiky na trhu práce.....	3
1.1 Trh práce	3
1.2 Nezamestnanosť	7
1.2.1 Miera nezamestnanosti	8
1.2.2 Prirodzená miera nezamestnanosti	10
1.2.3 Štruktúra a typy nezamestnanosti	10
1.3 Politika zamestnanosti	14
1.4 Aktívne a pasívne politiky na trhu práce	16
1.4.1 Pasívne politiky na trhu práce	16
1.4.2 Aktívne politiky na trhu práce.....	16
1.4.3 Nástroje aktívnej politiky zamestnanosti	18
1.4.4 Úspešnosť aktívnych politík na trhu práce.....	21
1.4.5 Celoživotné vzdelávanie	22
2 Európske programy – koordinácia politík zamestnanosti	24
2.1 Európska stratégia zamestnanosti.....	25
2.1.1 Európsky sociálny fond.....	28
2.2 Európsky štát blahobytu	29
2.2.1 Sociálne modely	29
2.2.2 Flexibilita a istota na trhu práce	33
2.3 Problém zamestnanosti v rámci EÚ.....	34
2.3.1 Demografická štruktúra obyvateľstva	34
2.3.2 Zamestnanosť v jednotlivých štátoch.....	36

2.3.3	Nezamestnanosť v štátoch EÚ	37
2.3.4	Dlhodobá nezamestnanosť v EÚ	38
2.3.5	Nezamestnanosť mladých v EÚ	40
2.4	Politiky na trhu práce v EÚ	41
2.4.1	Aktívne politiky na trhu práce v EÚ	43
2.5	Mobilita práce v rámci EÚ	44
3	Trh práce, štrukturálne problémy a ich riešenie porovnanie Česko a Poľsko	45
3.1	Vývoj v Česku a Poľsku po roku 1989	45
3.2	Špecifiká trhu práce v Česku a Poľsku	49
3.2.1	Zamestnanosť	49
3.2.2	Nezamestnanosť	56
3.2.3	Nezamestnanosť mladých	58
3.2.4	Nezamestnanosť starších	59
3.2.5	Dlhodobá nezamestnanosť	60
3.2.6	Nezamestnanosť v regiónoch	61
3.3	Aktívne politiky na trhu práce v Česku a Poľsku	62
3.3.1	Vyrovňovanie rozdielov na trhu práce – podpora rovnosti na trhu práce z hľadiska pohlavia	64
3.3.2	Investície do vzdelávania, výskumu a vývoja	65
3.3.3	Celoživotné vzdelávanie	66
	ZÁVER	70
	Zdroje:	72
	Prílohy:	83

Zoznam grafov

Graf 1:	Podiel výdavkov na sociálne zabezpečenie v pomere k HDP v roku 2015, v %...	32
Graf 2:	Skladba sociálnych výdavkov jednotlivých štátov EÚ za rok 2015	33
Graf 3:	Štruktúra populácie EÚ podľa hlavných vekových skupín 2017 -2080 (% celkovej populácie)	35
Graf 4:	Index závislosti starých ľudí od pracujúcich 1997-2016	36
Graf 5:	Zamestnanosť v EÚ 20-64 rokov v roku 2017 v %	37
Graf 6:	Miera nezamestnanosti v EÚ v %, rok 2017	38
Graf 7:	Porovnanie dlhodobej miery nezamestnanosti s celkovou mierou nezamestnanosti v roku 2017, v %	40
Graf 8:	Nezamestnanosť mladých vo veku 15-24 rokov, v roku 2017, porovnanie dlhodobej a celkovej nezamestnanosti v tomto vekovom rozhraní, v %	41
Graf 9:	Výdavky štátov na politiky na trhu práce za rok 2015, v % HDP	42
Graf 10:	Pomer výdavkov na aktívne politiky práce k celkovým výdavkom na politiky práce, v % HDP	43
Graf 11:	Rast reálneho HDP Česko, Poľsko a EÚ (percentuálna zmena oproti predchádzajúcemu roku)	47
Graf 12:	Vývoj inflácie HICP v Česku a Poľsku 2006-2017 v %	47
Graf 13:	Miera zamestnanosti mužov a žien v EÚ 2017 v %	50
Graf 14:	Miera zamestnanosti mužov a žien v Česku a Poľsku 2005-2017 v %	50
Graf 15:	Miera zamestnanosti podľa dosiahnutého vzdelania Česko, Poľsko a EÚ v roku 2017	52
Graf 16:	Vývoj miery nezamestnanosti ľudí s najnižším stupňom vzdelania 0 – 2, Česko, Poľsko a EÚ, 2005-2017, v %	57
Graf 17:	Vývoj miery zamestnanosti ľudí s najnižším stupňom vzdelania 0 – 2 Česko, Poľsko a EÚ, 2005-2017, v %	58
Graf 18:	Celoživotné vzdelávanie 2016 (podiel populácie 25-64, ktorá sa zúčastňuje na vzdelávaní a odbornej príprave)	67

Zoznam obrázkov

Obrázok 1:	Trojuholník vzájomných vzťahov medzi politikami	24
------------	---	----

Zoznam tabuliek

Tabulka 1:	Populácia EÚ, počet ľudí 2017-2080	35
Tabulka 2:	Základné údaje o krajinách Česko a Poľsko	46
Tabulka 3:	Miera zamestnanosti v Česku, Poľsku a EÚ 2005-2017 v %.....	49
Tabulka 4:	Podiel 10 hlavných sektorov na zamestnanosti 2017 (jednotka: percentuálny podiel na celku, podľa zamestnancov v sektoroch) v %	53
Tabulka 5:	Zamestnanosť na čiastočný úväzok 15-74 ako podiel na celkovej zamestnanosti, roky 2008 a 2017 v Česku, Poľsku a EÚ, porovnanie celkovo, muži, ženy v %.....	54
Tabulka 6:	Priemerný čistý príjem v Česku, Poľsku a EÚ, ľudí vo veku 18-64, v EUR za rok	54
Tabulka 7:	Rozdiel medzi hrubými príjmami mužských a ženských zamestnancov ako % hrubých zárobkov mužov, podľa vekových skupín a celkovo – Česko a Poľsko.....	55
Tabulka 8:	Miera nezamestnanosti v Česku, Poľsku a EÚ 2005-2017	56
Tabulka 9:	Miera nezamestnanosti mladých v Česku Poľsku a EÚ 2005-2017, v %.....	59
Tabulka 10:	Miera nezamestnanosti starších 55 – 64 rokov, Česko, Poľsko a EÚ, 2005 – 2017 v %	59
Tabulka 11:	Miera dlhodobej nezamestnanosti v Česku, Poľsku a EÚ, 2005-2017, v %..	60
Tabulka 12:	Miera nezamestnanosti v regiónoch NUTS 2 Česka a Poľska porovnanie rokov 2007 a 2017, v %	62
Tabulka 13:	Výdavky na aktívne politiky na trhu práce Česko a Poľsko 2005-2015, v % HDP	63
Tabulka 14:	Podiel ľudí zapojených do aktívnych politík na trhu práce v pomere k celkovému počtu pracujúcich v %	64

ÚVOD

Trh práce a riešenie jeho problémov je jednou zo základných tém pre Európsku úniu. 21. storočie prinieslo nové technológie a možnosti ich uplatnenia. S týmito možnosťami prišli aj výzvy na vzdelanostnú a odbornú prípravu pracujúcich. Krajiny, ktorým sa podarí viesť v oblasti aplikácie výskumu a vývoja do firemného prostredia, získajú konkurenčnú výhodu oproti ostatným. Okrem toho znalosti a schopnosti, ktoré uchádzačom o prácu v súčasnosti pomôžu uspieť môžu byť za 20 rokov iné a úlohou štátov je vedieť vytvoriť prostredie, v ktorom sa uchádzači o prácu budú schopní adaptovať na zmeny a tým pádom uspieť na trhu práce.

Trh práce a jeho problémy nebol pri zakladaní EÚ problémom, ktorý by mal byť riešený spoločným postupom. Potreba aspoň nejakej koordinácie na úrovni EÚ v oblasti politiky zamestnanosti bola realizovaná na konci 20. storočia (Kotýnková a Němec 2003, 13-14). V súčasnosti si štáty EÚ rozhodujú o konkrétnej podobe politiky zamestnanosti nezávisle. Avšak ich politiky sú posudzované Európskou komisiou v rámci Európskeho semestra, ktorý vydáva odporúčania. Plnenie týchto odporúčaní je opäť v rukách členských štátov. Členské štáty je však možné na základe týchto odporúčaní porovnávať a môžu sa vzájomne inšpirovať z hľadiska riešenia problémov (Campbell 2011, 9-13).

Cieľom práce je porovnať rozdiely v nezamestnanosti respektíve zamestnanosti v členských štátoch EÚ a zároveň vyhodnotiť úlohu aktívnych politík na trhu práce so zameraním na celoživotné vzdelávanie. V rámci hlavného cieľa budú ďalej vyhodnotené: problém štrukturálnej nezamestnanosti v EÚ a jeho dôsledky, rozvinutosť aktívnych politík a ďalších podporných opatrení ako prostriedku návratu na trh práce v EÚ, nakoľko sa dá využiť celoživotné vzdelávanie na riešenie problému nezamestnanosti. Tieto poznatky sú ďalej aplikované na Českú republiku a Poľsko.

V práci je najskôr teoreticky rozoberaný trh práce, základné štatistické ukazovatele a možnosti riešenia problémov na trhu práce so zameraním na aktívne politiky práce a celoživotné vzdelávanie. V druhej kapitole je rozoberaný trh práce EÚ a jeho výzvy, dôsledky hospodárskej krízy v roku 2008, náklady sociálneho zabezpečenia a demografický vývoj. V tretej kapitole sú porovnané dva štáty EÚ Česko a Poľsko, ich trhy práce, štrukturálne problémy, investície do aktívnych politík na trhu práce a celoživotné vzdelávanie.

Česko bolo zvolené na základe faktu, že práca je písaná na Vysokej škole ekonomickej v Prahe. Poľsko na porovnávanie s Českom bolo zvolené z hľadiska spoločných črt, ktoré

umožňujú porovnanie. Medzi tieto črty patria spoločná minulosť, geografická a jazyková blízkosť, ďalším rozhodujúcim faktorom bola vlastná mena, keďže Česko ani Poľsko zatiaľ neprijali euro. Z hľadiska modelov sociálneho štátu tieto štáty patria do postsocialisticko-kontinentálneho modelu spoločne s Maďarskom a Slovenskom, čo znamená všeobecne skôr nižšiu flexibilitu trhu práce a vyšší stupeň sociálnej ochrany (Abrhám 2011, 115).

Česko a Poľsko zažívajú v súčasnej dobe hospodársky rast, miera nezamestnanosti v nich patrí k jedným z najnižších v EÚ (Eurostat 2016f). Zdá sa, že obidvom štátom sa podarilo prekonať dôsledky krízy z roku 2008. Napriek pozitívnemu vývoju však obidve krajiny riešia štrukturálne problémy, problémy v oblasti adaptácií vzdelávania na potreby 21. storočia a nedostatočné investície do výskumu a vývoja. Zároveň, podobne ako iné krajiny EÚ, potrebujú Česko a Poľsko riešiť problém starnutia populácie z hľadiska možného budúceho nedostatku príjmov do rozpočtu a tým pádom ohrozeného sociálneho zabezpečenia.

V prvej kapitole, ktorá je teoreticky zameraná, sú ako zdroje využívané primárne odborné knihy českého a zahraničného pôvodu, prípadne odborné články alebo portál OECD. V druhej kapitole prevažujú publikácie Európskej komisie, štatistické zdroje z Eurostatu a odborné články zahraničného pôvodu. V tretej kapitole prevažujú štatistické zdroje z Eurostatu, publikácie OECD a odborné články českého a zahraničného pôvodu. Odborné články a zdroje v poľskom jazyku nie sú v práci zahrnuté (prípadne len ak je súčasne tento zdroj písaný v poľskom aj anglickom jazyku). Vzhľadom na snahu o aktuálnosť údajov sú zdroje v tretej kapitole doplnené aj o internetové články.

1 Trh práce, nezamestnanosť, aktívne a pasívne politiky na trhu práce

1.1 Trh práce

Trh práce je trhom, kde sa stretáva ponuka a dopyt po práci. Dôležitými aktérmi na trhu práce sú zamestnanci, firmy a vláda (Borjas 2016, 3). Jedná sa o špecifický trh, pretože je spätý s ľuďmi, ktorí túto prácu vykonávajú. Práca je jedným z kľúčových výrobných faktorov. Ľudia sú odlišní od ostatných výrobných faktorov tým, že disponujú vôľou, myslením a majú svoje práva. Zároveň je práca neoddeliteľnou súčasťou života ľudí, bez nej sa zhoršuje ich sociálna pozícia, a preto je trh práce častým predmetom zásahov štátu (Jírová 1999, 7).

V ekonomike je trh práce rozhodujúcou inštitúciou, pretože zásobuje ekonomiku pracovnými silami v požadovanej štruktúre - odborovej, profesijnej, vekovej alebo vzdelanostnej. Ďalej sa očakáva, že zabezpečí pracovné sily zodpovedajúcimi prostriedkami, predovšetkým pracovnými príjmami, ktoré zodpovedajú ich podielu na produkcii (Winkler a Wildmanová 1999, 3).

Nástrojom na zladenie ponuky a dopytu po práci je cena práce (mzda). Trh práce je teda miestom, kde sa stretávajú zamestnanci a zamestnávateľia a dohadujú sa o mzde, pracovnej dobe a ďalších veciach súvisiacich s výkonom práce (Jírová 1999, 7). Zamestnanci a firmy majú protichodné záujmy hlavne v otázke mzdy, kedy firmy chcú najímať ďalších ľudí, keď sú mzdy nízke a naopak zamestnanci chcú pracovať vtedy, keď sú mzdy vysoké (Borjas 2016, 144). Pretože je práca neoddeliteľná od osobnosti človeka, svoju úlohu nehrá iba mzda, ale aj ďalšie kľúčové faktory. Týmito faktormi sú napríklad rizikovosť práce, prestíž povolania, predpoklady k invencii v práci alebo organizačné dispozície. Ďalej môžu určitú úlohu zohrávať aj zamestnanecké výhody (Winkler a Wildmanová 1999, 9).

Ponuku na trhu práce môžeme vnímať z mikroekonomického a makroekonomického hľadiska. Z mikroekonomického hľadiska sa jednotlivec v ekonomicky aktívnom veku, respektíve domácnosť, rozhoduje medzi prácou a voľným časom. Z makroekonomického hľadiska sa jedná o agregovanú ponuku práce, ktorá vychádza z ponuky jednotlivcov. Ponuka vyjadruje počet pracovníkov a taktiež počet odpracovaných hodín (Smith 2003, 7-22).

Dôležitú úlohu v rámci ponuky práce zohráva niekoľko faktorov:

- veľkosť populácie, veková štruktúra obyvateľstva a podiel ekonomicky aktívnych osôb na obyvateľov v produktívnom veku

- výška reálnej mzdy, ich súčasná aj očakávaná úroveň, zároveň aj výška odvodov a zdanenia
- výška dávok v nezamestnanosti (Smith 2003, 7-22, Winkler a Wildmanová 1999, 4).
- majetkové pomery domácností
- pracovné zvyky, kultúra a tradície (Němec 2002, 8).

Dopyt po práci je odvodeným dopytom od trhu výrobkov a služieb. Firmy najímajú výrobný faktor prácu, aby mohli vyrobiť výstup. Orientujú sa pritom podľa vývoja trhu výrobkov a služieb. Zmeny na trhu výrobkov a služieb môžu viesť k zmenám dopytu po práci, tieto zmeny musia však byť dostatočne významné, aby sa preniesli aj na trh práce (Smith 2003, 40).

Dopyt po práci je charakterizovaný svojím rozložením podľa sektorov, profesijných kategórií a kvalifikačných požiadaviek. Najímanie práce sa odvíja od niekoľkých podmienok:

- elasticita dopytu po výrobkoch a službách (väčšia elasticita bude spôsobovať väčšie zmeny v dopyte po práci)
- možnosť substitúcie práce kapitálom
- podiel nákladov na pracovnú silu na celkových nákladoch
- elasticita ponuky substitučných výrobných faktorov (Winkler a Wildmanová 1999, 4).
- produktivita práce
- voľná disponibilná pracovná sila na trhu práce (Němec 2002, 9).

Zamestnávanie nových zamestnancov so sebou prináša náklady. Firma preto musí zvážiť či sa jej oplatí nových zamestnancov prijať vzhľadom na svoj cieľ, ktorý môže byť maximalizácia zisku, obratu alebo rast. Bez ohľadu na cieľ firmy, bude firma najímať nových zamestnancov iba, ak sa jej to vyplatí (Smith 2003, 40).

Náklady firmy na prijatie nového zamestnanca a zaškolenie rastú, čím viac kvalifikácie a praxe daná práca potrebuje. Problémy so získavaním alebo stratou zamestnancov spôsobujú aj zmluvy, ktoré určujú dĺžku výpovednej lehoty. Tá na jednej strane chráni zamestnanca, na druhej strane však znemožňuje flexibilitu trhu práce. Výpovedná lehota a jej dĺžka však môže predstavovať aj záväzok pre zamestnanca, ktorý je tiež limitovaný časom, v prípade, ak by chcel prácu zmeniť (Smith 2003, 48). Štát môže ďalej určiť koľko mesiacov po výpovedi musí zamestnávateľ platiť odstupné, čo môže firmu tiež obmedziť pri najímaní nových

pracovníkov a to hlavne v rámci konjunktúry, pretože prípadné prepúšťanie po období konjunktúry by prinieslo dodatočné náklady v podobe odstupného (Borjas 2016, 129-130).

Trh práce sa nedokáže prispôbovať zmenám trhu výrobkov a služieb dostatočne rýchle. Rýchle prispôbenie by si totiž vyžadovalo pružné mzdy a ceny, čo tak v mnohých prípadoch nie je. Nemožnosť okamžitej reakcie spôsobuje asymetriu, ktorá mimo iné spôsobuje nedobrovoľnú nezamestnanosť (Smith 2003, 73).

Existuje niekoľko dôvodov, prečo sa mzdy neprispôbujú trhu hlavne z krátkodobého hľadiska. Zamestnávateľ chce poskytnúť istotu a zároveň spravodlivosť v odmeňovaní zamestnancov. Má preto určené určité mzdové škály, ktoré v krátkom období nemení. Z hľadiska zamestnancov je zložité hlavne zníženie mzdy, ktoré je pre zamestnávateľov problematické na vysvetľovanie, preto k nemu obvykle nedochádza. Nominálne mzdy sa preto nemenia, respektíve menia sa s určitým časovým odstupom. Mzdy sa však v krátkom období obvykle nehýbu ani smerom nahor. Spôsobujú to napríklad dlhodobé kontrakty, kde je mzda pevne stanovená. Systém, v ktorom sa mzdy nemenia príliš často prináša výhody firme, ktorá môže šetriť čas riadiacich pracovníkov a prehľadné mzdové ohodnotenie spôsobuje väčšiu istotu a môže navodiť pocit spravodlivosti vo firme (Jírová 1999, 11-12).

Ďalším obmedzením, ktorým je trh práce viazaný je regulácia zo strany odborov a štátu. Štát môže napríklad určiť výšku minimálnej mzdy, priamych daní a odvodov zo mzdy, podporiť zamestnávanie znevýhodnených skupín na trhu práce, dotovať zaškolenie nových pracovníkov alebo podporiť či obmedziť imigráciu z ostatných krajín za prácou. Regulácie zo strany štátu vytvárajú základné pravidlá, ktorými sa musia zamestnanci a firmy na trhu práce riadiť (Borjas 2016, 5).

Odbory pomocou kolektívnych zmlúv určujú pravidlá, ktoré je zamestnávateľ povinný rešpektovať. Jednanie odborov väčšinou vedie k zvýšeniu mzdy alebo k obmedzeniam na strane ponuky práce. Odbory teda na jednej strane zvyšujú vyjednávaciu silu zamestnancov, na druhej strane však zvyšujú nezamestnanosť tlakom na mzdy (Jírová 1999, 13-16, Smith 2003, 202).

Trh práce nie je ani v rámci jednej krajiny jednotný, naopak je vo veľkej miere segmentovaný. Dá sa ďalej rozdeliť buď podľa regiónov alebo podľa odvetvia či pracovného zamerania. Na každom z týchto trhov sú iné podmienky, iné mzdy a získanie potrebných skúseností na prechod z jedného odvetvia do druhého môže byť veľmi náročný. Inak je to

v rámci trhov práce, kde sa vyžadujú v podstate identické schopnosti, trhy sú diferencované len regionálne. V tomto prípade záleží na rozhodnutí a možnosti sťahovať sa za prácou (Borjas 2016, 147).

Podľa teórie duálneho trhu práce sa dá trh práce rozdeliť na primárny a sekundárny podľa toho, aké pracovné príležitosti sa na ňom nachádzajú, či existuje možnosť ďalšieho rastu a aká je istota zamestnania. Jedným z kľúčových rozdielov je stabilita zamestnancov (Reich a kol. 1973, 359).

- Na primárnom trhu práce sú lepšie a výhodnejšie pracovné príležitosti, zamestnanie s vyššou prestížou, s možnosťou profesionálneho rastu, vyššími zárobkami a väčšou istotou zamestnania. Zároveň zamestnanci vykazujú väčšiu stabilitu v rámci pracovných návykov a spoľahlivosti v rámci zamestnania.
- Na sekundárnom trhu sú pracovné miesta s nižšou prestížou, malými požiadavkami na kvalifikáciu, nízkymi zárobkami a značnou neistotou zamestnania. Zamestnanci vykazujú menšiu stabilitu pracovných návykov a samotná práca často nepodporuje ich vybudovanie, dochádza k vysokej fluktuácii pracovnej sily (Jírová 1999, 12-13, Reich a kol. 1973, 359).

Na sekundárnom trhu práce sa často nachádzajú osoby, ktoré patria k ohrozeným skupinám na trhu práce. Sú to napríklad ženy, veľmi mladí alebo naopak starší ľudia, osoby telesne hendikepované, nekvalifikované alebo málo vzdelané osoby a príslušníci etnických minorít. Situáciu na sekundárnom trhu práce obvykle sprevádza nedostatok znalostí, rozdielne preferencie a nemobilné postoje. Prechod zo sekundárneho trhu na primárny je zložitý a vyžaduje si napríklad vyššiu kvalifikáciu. Na sekundárnom trhu práce sa hromadí riziko prepustenia a s ním aj sociálne riziko, ktoré súvisí s dlhšou priemernou dĺžkou nezamestnanosti (Winkler a Wildmanová 1999, 25).

Ľudský kapitál

Ľudský kapitál je vnímaný ako „*zásoby znalostí a schopností stelesnených v pracovnej sile, ktoré sú výsledkom vzdelania a praxe a pracovnú silu zhodnocujú*“ (Bakoš a kol. 2006, 15). Podľa teórie ľudského kapitálu existuje priamy vzťah medzi vzdelaním (kvalifikáciou) a produktivitou. Investície do vzdelávania sú pritom rovnako dôležité ako investície do kapitálu. Za takéto investície sa považujú investície do opatrení, ktoré zvyšujú individuálne pracovné bohatstvo, produktivitu a mzdu (Bakoš a kol. 2006, 15). Podľa teórie ľudského

kapitálu, pracovník investuje do svojej pracovnej kapacity tak, aby maximalizoval svoj celoživotný príjem (Winkler a Wildmanová 1999, 23).

Ľudské zdroje sú hodnotené prostredníctvom ukazovateľov, ktoré charakterizujú štyri okruhy:

- kvalifikácia a schopnosti obyvateľstva
- účasť na vzdelávaní
- výdavky na vzdelávanie
- ľudské zdroje pre rozvoj technológií (Bakoš a kol. 2006, 11-13).

Význam ľudského kapitálu v ekonomike stúpa. Ľudské schopnosti, vlastnosti, talent a učenie sa stali kľúčovými atribútmi globálnej znalostnej ekonomiky. Časy, kedy bola ekonomika závislá na tvrdých fyzických aktívach sa zmenili. V súčasnej dobe rast prichádza z predmetov nefyzickej povahy, ako sú napríklad informácie. Rozvoj technológií totiž umožnil rýchly presun informácií, aby boli tam kde ich ľudia potrebujú, ľahko dostupné a v podstate nezávislé od miesta svojho vzniku (OECD 2006, 21-24).

V súvislosti s rozvojom tohto typu ekonomiky stúpa význam informácií, ale aj dopyt po ľuďoch, ktorí vedú s týmito informáciami pracovať. Rastie preto aj význam vedomostí ako takých (OECD 2006, 24).

1.2 Nezamestnanosť

Jedná sa o stav v tržnej ekonomike, kedy časť pracujúcich nemá zamestnanie a teda je nezamestnaná. Nezamestnanosť je makroekonomickým problémom, pretože len vláda ju dokáže ovplyvniť globálne – v rámci celej ekonomiky. Zamestnanosť je kľúčová pre sociálnu a politickú stabilitu, preto je riešenie nezamestnanosti kľúčovým problémom pre každú demokratickú vládu, aj keď sa snaží zásahy do ekonomiky minimalizovať (Jírová 1999, 17).

Nezamestnanosť sa týka obyvateľstva v produktívnom veku, čo zahŕňa vek od ukončenia povinnej školskej dochádzky až do odchodu do dôchodku. Zamestnaní sú ľudia, ktorí pracujú na plný alebo čiastočný úväzok. Naopak nezamestnaní sú ľudia, ktorí nemajú zamestnanie, ale aktívne si ho hľadajú. Pod aktívnym hľadaním práce v českých podmienkach znamená byť evidovaný na úrade práce, pravidelne sa v stanovených termínoch hlásiť a byť schopný nastúpiť na uvoľnené miesto v čo najkratšej lehote (Jurečka 2017, 154). Iné vnímanie aktívneho hľadania práce zachycuje Krugman a Wells v amerických podmienkach, kde

aktívne hľadanie práce v rámci zisťovania znamená hľadanie si práce počas posledných štyroch týždňov (Krugman a Wells 2015, 219).

Ľudia v produktívnom veku, ktorí zamestnanie nemajú, ale z rôznych dôvodov ho ani nehľadajú, patria do kategórie ekonomicky neaktívnych. Do tejto kategórie patria študenti denného štúdia, ľudia v domácnosti, ktorí sa starajú o malé deti alebo hendikepovaného člena rodiny, zdravotne postihnutí, ktorí vzhľadom na svoj ťažký stav nemôžu pracovať, ľudia, ktorí po dlhom hľadaní nenašli zamestnanie a stratili záujem ho hľadať a osoby, ktoré si zvolili alternatívny spôsob života bez práce (Jurečka 2017, 154).

Nezamestnanosť súvisí aj s ďalšími makroekonomickými ukazovateľmi. Výšku nezamestnanosti ovplyvňuje rast reálneho produktu a veľkosť inflácie. Obvykle stabilný ekonomický rast prináša nižšiu nezamestnanosť, nízku (stabilnú) mieru inflácie (Vroman a Brusentsev 2005, 9).

Prehľbovanie nezamestnanosti v dnešnej dobe spôsobuje niekoľko trendov: úpadok priemyselnej výroby, zavádzanie nových technológií, rast nadnárodných spoločností, rast nových silných národných ekonomík a ich vstup na svetový trh a nasýtenie domáceho trhu tovarmi dlhodobej spotreby. Sporným bodom sú však práve nové technológie, ktoré síce vďaka automatizácii spôsobujú pokles dopytu na pracovníkov, ale zároveň vytvárajú nové pracovné miesta. Rozšírenie automatizácie a digitalizácie tak predstavuje výzvu hlavne do budúcnosti. Kľúčové v rámci nových technológií je však prispôbenie sa novým podmienkam, získavanie nových znalostí a vytváranie nových pracovných miest s pomocou technológií (Winkler a Wildmanová 1999, 34-35).

Ekonomickým dôsledkom nezamestnanosti je to, že ekonomika nevyrába toľko produkcie, koľko by bola schopná vyrobiť. Hrubý národný produkt je tak pod svojou potenciálnou hodnotou. Straty by sa dali ekonomicky vyčíslieť ako náklady stagnácie (Winkler a Wildmanová 1999, 20).

1.2.1 Miera nezamestnanosti

Miera nezamestnanosti je najčastejšie používaným ukazovateľom, ktorá sa vypočíta ako podiel počtu nezamestnaných ľudí k ekonomicky aktívnym osobám, výsledok sa vyjadruje v percentách. Počet ekonomicky aktívnych osôb je súčtom zamestnaných a nezamestnaných ľudí (Jurečka 2017, 154).

$$\text{miera nezamestnanosti} = \frac{\text{počet nezamestnaných osôb}}{\text{počet ekonomicky aktívnych osôb}} 100 \%$$

Tento údaj môže ukazovať priemernú mieru nezamestnanosti v celej krajine, v jednotlivých regiónoch, ale aj u rôznych skupín obyvateľstva. Dá sa porovnávať napríklad v rámci mužov a žien, podľa vekových kategórií alebo podľa úrovne dosiahnutého vzdelania (Jurečka 2017, 155).

Napriek tomu, že ekonomike sa darí a existuje mnoho pracovných miest, miera nezamestnanosti nikdy nebude nula. Vždy bude totiž existovať určitý počet ľudí, ktorí o zamestnanie prídu a ešte si nenašli nové alebo ktorí zo zamestnania odišli dobrovoľne, aby si našli iné, ktoré im bude viac vyhovovať. Ďalej sa taktiež situácia v reálnej ekonomike bude meniť, niektoré odvetvia budú vznikať a iné zanikať (Krugman a Wells 2015, 219).

Medzinárodné porovnanie miery nezamestnanosti zaistujú nadnárodné databázy, ktoré dlhodobo zbierajú porovnateľné dáta. Tieto databázy sú napríklad EUROSTAT a OECD (Jurečka 155). Dáta v nich pochádzajú z národne vytváraných štatistík, ktoré sú následne štandardizované, aby bolo možné ich porovnať (ILO 2013, 22).

Miera nezamestnanosti však nemusí plne vyobrazovať skutočnú mieru nezamestnanosti. Nemusí totiž zachytávať ľudí, ktorí si aktívne hľadali prácu, ale stratili vieru v to, že si prácu nájdu a tak ju prestali hľadať. Ďalej miera nezamestnanosti nezachytáva tých, ktorí majú záujem o prácu na plný úväzok, ale v súčasnosti pracujú z „ekonomických príčin“ iba na čiastočný úväzok, aby mali nejakú prácu (Krugman a Wells 2015, 220).

Miera zamestnanosti

Miera zamestnanosti alebo miera ekonomickej aktivity, zobrazuje pomer ekonomicky aktívnych obyvateľov k obyvateľom v produktívnom veku (Jurečka 2017, 157). Zamestnaní ľudia sú tí, ktorí pracovali aspoň jednu hodinu v minulom týždni v zamestnaní alebo tí, ktorí v danom týždni neboli v práci napríklad z dôvodu choroby (OECD 2018a).

$$\text{miera zamestnanosti} = (\text{počet ekonomicky aktívnych osôb/obyvatelia v produktívnom veku}) * 100$$

Obyvatelia v produktívnom veku sa ohraničujú podľa veku a záleží od konkrétnej štatistiky prípadne štatistického portálu. OECD používa na vyjadrenie miery zamestnanosti obyvateľov v produktívnom veku vekové rozhranie 15 až 64 rokov (OECD 2018a). Eurostat, ktorý je

používaný ako zdroj štatistík zamestnanosti ďalej v práci používa na vyjadrenie obyvateľov v produktívnom veku vekové rozhranie 20 až 64 rokov (Eurostat 2016e).

Nevýhodou ukazovateľa miery zamestnanosti je, že z neho nie je jasné, či nižšia miera zamestnanosti znamená vyšší podiel nezamestnaných alebo vyšší podiel ekonomicky neaktívnych (Borjas 2016, 23). Jedná sa však o zaujímavý ukazovateľ, ktorý je popri miere nezamestnanosti taktiež sledovaný. Pre ekonomiku je vysoká miera zamestnanosti dôležitá z hľadiska využitia pracovných síl, vyššieho počtu prispievateľov do rozpočtu štátu a naopak nižšieho počtu ekonomicky závislých ľudí na štáte.

1.2.2 Prirodzená miera nezamestnanosti

Prirodzená miera nezamestnanosti je dosiahnutá, keď sa ekonomika pohybuje na úrovni potenciálneho produktu. Pri tejto situácii krajina optimálne využíva svoje zdroje a existujúca nezamestnanosť je považovaná za dobrovoľnú. Tejto nezamestnanosti by najlepšie zodpovedala frikčná alebo inštitucionálna nezamestnanosť (Jurečka 2017, 162).

Meranie prirodzenej nezamestnanosti sa dáva do súvislosti s vývojom inflácie. Prirodzená miera nezamestnanosti je potom taká miera nezamestnanosti, pri ktorej je inflácia stabilná a nerastú inflačné tlaky (Jurečka 2017, 162).

Medzi faktory, ktoré ovplyvňujú prirodzenú mieru nezamestnanosti patrí motivácia ľudí hľadať si nové zamestnanie, schopnosť úradov práce vyhľadávať a odporúčať voľné pracovné miesta, veľkosť a dĺžka poskytovania podpory v nezamestnanosti a demografická skladba pracovnej sily (Jurečka 2017, 162).

1.2.3 Štruktúra a typy nezamestnanosti

Frikčná nezamestnanosť

Frikčná nezamestnanosť je spojená s pohybom ľudí z jedného regiónu do druhého, s hľadaním zamestnania po absolvovaní školy, s hľadaním lepšieho pracovného uplatnenia alebo s nasledovaním životného partnera do iného miesta bydliska. Frikčná nezamestnanosť trvá spravidla krátku dobu a pre ekonomiku je väčšinou prospešná, je výrazom určitej pružnosti na trhu práce (Jurečka 2017, 159).

Čas je v rámci frikčnej nezamestnanosti kľúčový, aby sa totiž nezamestnanosť dala takto označiť, čas je vymedzený na získanie informácií o nových pracovných miestach, rozhodovanie o nástupe do nového zamestnania a porovnanie alternatívnych možností

zamestnania. Dĺžka tejto nezamestnanosti je do troch mesiacov a v prípade, že sa predlíži a uchádzač o zamestnanie si stále nevie nájsť prácu, začne sa jednať o iný typ nezamestnanosti (Němec 2002, 57).

Štrukturálna nezamestnanosť

Zmena štruktúry ekonomiky, toho, čo sa vyrába a príchod nových technológií ovplyvňuje aj mieru nezamestnanosti. Pri štrukturálnej nezamestnanosti nastáva nemožnosť zjednotenia dostupnej pracovnej sily a voľných pracovných miest. Štrukturálne zmeny so sebou často prinášajú vznik nových pracovných miest a zánik tých, ktoré už prestali byť pre fungovanie ekonomiky potrebné (Krugman a Wells 2015, 224, Winkler a Wildmanová 1999, 76).

Nezamestnanosť z hľadiska štruktúry ekonomiky vzniká, keď existuje na trhu práce viac ľudí so špecifickými schopnosťami než je trh práce schopný pohltiť alebo naopak v danom regióne neexistuje dostatok ľudí, ktorí by danú profesiu mohli vykonávať. Zdrojom je teda skutočnosť, že pracovníci nie sú profesijne alebo geograficky úplne mobilní (Krugman a Wells 2015, 227, Winkler a Wildmanová 1999, 76).

Indikátorom štrukturálnej nezamestnanosti je vysoký počet voľných pracovných miest a zároveň vysoký počet nezamestnaných. Táto situácia môže nastať preto, že dopyt po jednom druhu práce začne rásť, zatiaľ čo po inom druhu práce klesá a ponuka sa nevie prispôbiť dostatočne rýchlo. Ďalšími indikátormi sú rast priemernej dĺžky trvania nezamestnanosti a rast času neobsadenia voľných pracovných miest (Němec 2002, 59).

Presnejšie príčiny výskytu štrukturálnej nezamestnanosti sú:

- priestorová imobilita pracovných síl
- pokles dopytu po pracovných silách v dôsledku technologických zmien, „technologická nezamestnanosť“
- pokles dopytu po pracovných silách, ktorý je spôsobený poklesom dopytu na trhu tovarov a služieb
- rast ponuky pracovných síl, ktorý súvisí s politickými alebo ekonomickými príčinami, napríklad prílivom imigrantov, demografickými vlnami a podobne
- pokles dopytu po pracovných silách s určitou kvalifikáciou, ktorý je spôsobený rozdielom medzi štruktúrou miezd a štruktúrou práce, dochádza totiž k zdraženiu určitej časti pracovných síl (Němec 2002, 59).

Meranie štrukturálnej nezamestnanosti je však v praxi zložitá. Pre meranie sa využíva miera nezamestnanosti nezrýchľujúca infláciu NAIRU (prípadne miera nezamestnanosti nezrýchľujúca mzdovú infláciu NAWRU (OECD Glossary of Statistical Terms 2018)). Zároveň tvorí štrukturálna nezamestnanosť najväčšiu zložku nezamestnanosti. Z hľadiska výskumu je kľúčové objasniť hlavné dôvody vzniku štrukturálnej nezamestnanosti a ich aplikáciu pre tvorbu hospodárskych politík, hlavne vtedy, ak sa v krajinách výrazne mení miera nezamestnanosti (Otoi a Titan 2012, 109-110).

Aktívna časť politík zamestnanosti ďalej rozoberaná v rámci práce sa zaoberá primárne riešením štrukturálnej nezamestnanosti. Je to z dôvodu jej veľkosti, ale aj nutnosti pripraviť osoby na trhu práce na zmeny, ktoré na trhu práce nastávajú.

Cyklická nezamestnanosť

Tento typ nezamestnanosti je vyvolaný cyklickými hospodárskymi zmenami (efektívneho dopytu, produkcie) v makroekonomickom rozmere. Nastáva vtedy, keď makroekonomický dopyt po tovaroch a službách pri daných mzdových sadzbách a pri danej produktivite práce nepokryje množstvo ľudí, ktorí sú schopní a ochotní pracovať (Němec 2002, 60).

Je formou nedobrovoľnej nezamestnanosti. Cyklická nezamestnanosť vzniká, keď je celkový dopyt po práci nízky, teda netýka sa len určitých sektorov. Je spôsobená stagnáciou hospodárskeho cyklu, celkové výdavky a produkt sa znižujú a nezamestnanosť sa zvyšuje prakticky v každej oblasti (Jírová 1999, 20).

Špecifickým dôsledkom cyklickej nezamestnanosti môže byť aj zníženie týždennej pracovnej doby pokiaľ nastane vo všetkých odvetviach. Týmto opatrením sa dá totiž zabrániť prepúšťaniu v čase, keď je krajina zasiahnutá hospodárskym prepadom (Němec 2002, 60).

Sezónna nezamestnanosť

Tento typ nezamestnanosti je krátkodobý a spôsobuje ho nemožnosť pokračovať v práci v odvetviach, ktoré sú závislé od počasia. Jedná sa napríklad o stavebníctvo, povrchová ťažba nerastných surovín, poľnohospodárstvo, lesníctvo alebo rybolov. Ich dôsledky sa premietajú aj do následných spracovateľských odvetví ako napríklad cukrovarnícky alebo konzervársky priemysel. Dôsledky sezónnej nezamestnanosti sa dajú zmierniť napríklad vyplácaním časti mzdy aj počas mesiacov, kedy sa pracovať nedá. Výhoda, ktorá z tohto postupu vyplýva pre zamestnávateľa, je udržanie si zamestnanca (Němec 2002, 57).

Dlhodobá nezamestnanosť

Pri dlhodobo nezamestnaných dochádza po určitom čase k zmenám, kvôli ktorým je návrat do zamestnania zložitý. Jedná sa napríklad o stratu skúseností, schopností a praktických a teoretických znalostí, ktoré si predtým ľudia udržiavali tým, že chodili do práce. Pri opakovaných stratách zamestnania sa znižuje aj záujem človeka pracovať. V tomto prípade sa mu môže zdať pohodlnejšie žiť zo sociálnej podpory a disponovať voľným časom. Častá strata zamestnania môže pôsobiť odrádzajúco aj zo strany zamestnávateľa, ktorý nemá príliš veľkú dôveru, že tento človek pracovať chce a dokáže sa prispôbiť pracovným podmienkam (Jurečka 2017, 157-162, Kotýnková a Němec 2003, 155).

Dlhodobo nezamestnaný v českých podmienkach je človek, ktorý nepracuje dlhšie ako šesť mesiacov (Kotýnková a Němec 2003, 155). V rámci EÚ sa však za dlhodobú nezamestnanosť označuje nezamestnanosť trvajúca minimálne 12 mesiacov, ktorá sa používa pri tvorbe štatistík v Eurostate, (European Commission 2016, 1).

Medzi sociálne dôsledky nezamestnanosti patrí vplyv na životnú úroveň. Ak trvá nezamestnanosť príliš dlho, vedie k chudobe, sociálnej izolácii alebo minimálne k redukcii sociálnych kontaktov. Vplýva taktiež na rodinu a to nielen finančne, ale vedie aj k narušeniu rodinných zvyklostí a môže zmeniť postavenie a autoritu nezamestnaného v rodine. Dôležitým aspektom je tiež vnímanie času a nakladanie s ním. Nezamestnaný má relatívne veľa času, ktorý pre neho môže stratiť svoj obsah a začne ho naplňovať nezmyselnými aktivitami (Winkler a Wildmanová 1999, 20-21).

Podľa Jurčeka bola preukázaná súvislosť medzi dĺžkou trvania nezamestnanosti a zhoršením zdravotného stavu – fyzického aj psychického (Jurečka 2017, 167). Podľa Jírovej dlhodobejšia nedobrovoľná nezamestnanosť môže viesť k zvýšenému výskytu srdcových chorôb, alkoholizmu alebo samovraždám. Je teda pre mnohých ľudí vysoko traumatizujúcou udalosťou (Jírová 1999, 17-18).

Okrem toho sa často dlhodobo nezamestnaní ocitnú mimo štatistické meranie, pretože si prestanú hľadať prácu a hlásiť sa na úrade práce. Vzniká tak skrytá nezamestnanosť, ktorá by mala byť tiež zaradená do štatistík o nezamestnanosti (Borjas 2016, 23).

Nezamestnaný si pokladá tieto otázky:

- pracovať alebo nepracovať za nižšiu mzdu

- vzdať sa profesie
- presťahovať sa
- vzdať sa (Kotýnková a Němec 2003, 155-156).

Pri dlhodobej nezamestnanosti je jasné, že nezamestnaný si nedokáže z danej situácie dobre pomôcť len vlastným pričinením. Dôležité je teda využitie poradenských služieb na úradoch práce alebo na partnerských špecializovaných pracoviskách. Kľúčová je vždy motivácia samotného klienta. Stratu zamestnania môže totiž vidieť aj ako príležitosť zamyslieť sa, venovať viac času sebe a rozhodnúť sa ako túto situáciu riešiť ďalej (Němec 2002, 99-101, Kotýnková a Němec 2003, 155-157).

1.3 Politika zamestnanosti

Podľa Winklera a Wildmanovej je politika zamestnanosti súbor opatrení, ktorými sú spoluvytvárané podmienky pre dynamickú rovnováhu na trhu práce a pre efektívne využitie pracovných síl. Snaží sa o harmonizáciu dopytu a ponuky na trhu práce a o spružnenie mechanizmov pôsobiacich medzi nimi (Winkler a Wildmanová 1999, 49). Podľa Jírovej politika zamestnanosti vyplňa poslanie, ktorým je: udržiavanie rovnováhy na trhu práce, znižovanie nezamestnanosti a pomoc pri návrate na trh práce. Práca a povolanie je kľúčovou súčasťou života človeka a preto je nezamestnanosť celospoločenský problém. V rámci politiky zamestnanosti je jedným zo základných cieľov hospodárskej a sociálnej politiky dosiahnutie plnej produktívnej a slobodne zvolenej zamestnanosti. Má taktiež dôležité miesto pri harmonizácii ponuky a dopytu na trhu práce (Jírová 1999, 27).

Politika zamestnanosti sa orientuje hlavne tieto aktivity:

- rozvoj infraštruktúry trhu práce – prostredníctvom siete špecializovaných inštitúcií (akými sú úrady alebo sprostredkovateľne práce) zabezpečuje lepšiu informovanosť o voľných pracovných miestach, ale aj o uchádzačoch o prácu
- podporuje vytváranie nových pracovných miest a pracovných činností – poskytuje napríklad podpory zamestnávateľom, začínajúcim podnikateľom, podporuje verejnoprospešné práce a zjednodušuje zamestnávanie rizikových skupín na trhu práce
- zameriava sa na zvýšenie adaptability pracovnej sily – týmto cieľu na riešenie štrukturálnej nezamestnanosti, konkrétne k nemu prispieva organizovaním a podporou rekvalifikačných programov

- podieľa sa na zabezpečení životných podmienok – pre tých ktorí sa stali dočasne nezamestnanými formou dávok a podpory v nezamestnanosti (Winkler a Wildmanová 1999, 50).

Politika zamestnanosti teda obsahuje aktívne a pasívne opatrenia, ktoré pomáhajú vytvárať rovnováhu na trhu práce. Aktívnymi opatreniami sú prvé tri: rozvoj infraštruktúry trhu práce, podpora vzniku nových miest a podpora adaptability pracovnej sily. Pasívnym opatrením sú zabezpečenie dávok a podpor v nezamestnanosti. Aktívne a pasívne opatrenia sú ďalej rozobrané v ďalších kapitolách (Winkler a Wildmanová 1999, 50).

Súčasný trend smerovania politiky zamestnanosti vo vyspelých krajinách je taký, že sa prestáva preferovať ochrana nezamestnaných pomocou dávok, ale naopak zdôrazňuje sa investovanie do ľudí a ich schopností. Táto politika je podporovaná aj „Bielou knihou“ Európskej únie, ktorá sa snaží o podporu vytvárania nových pracovných miest a celoživotného vzdelávania (Winkler a Wildmanová 1999, 51).

Okrem politiky zamestnanosti existujú opatrenia, ktoré nie sú bezprostredne orientované na trh práce, ale napomáhajú naplňovať jej ciele. Sú to hospodársko-politické opatrenia a patrí medzi ne napríklad podpora malého a stredného podnikania, investičné stimuly alebo regionálne programy (Kotýnková, Němec 2003, 131).

Malé a stredné podniky tvoria hlavný podiel pracovných miest, sú pre ekonomiku kľúčové a preto má veľký význam ich podpora. Ekonomický prínos malých a stredných podnikov je charakterizovaný ich schopnosťami: „pomáhať zmierňovať negatívne dôsledky štrukturálnych zmien, pôsobiť ako dodávatelia veľkých podnikov, vytvárať podmienky pre vývoj a zavedenie nových technológií, vytvárať pracovné príležitosti pri nízkych kapitálových nákladoch, rýchlejšie sa adaptovať na požiadavky a výkyvy trhu, ktoré nie sú predmetom záujmu väčších podnikov, napomáhať podnikateľskými aktivitami k rýchlejšiemu rozvoju miest a obcí a podporovať rozvoj štrukturálne postihnutých a hospodársky slabých regiónov.“ (Kotýnková, Němec 2003, 172-173).

V procese globalizácie, ktorá umožnila väčší vedecko-technický rozvoj, posilnila svetový obchod a priniesla mnohé zmeny, sa diskutuje o príležitostiach a rizikách, ktoré globalizácia prináša. Globalizácia so sebou totiž prináša aj zvýšenie tlaku na konkurenciu, ktorá môže malé a stredné podniky ohroziť. Malé a stredné podniky sa však môžu tejto konkurencii brániť napríklad pomocou spolupráce v združených regionálnych sieťach, ktoré im umožňujú

získať väčšiu vyjednávaciu silu. Zapojenie malých a stredných podnikov do nejakej formy spolupráce s ostatnými podnikmi je na trhu podnikania dokonca významnejšia než účasť v štátnych programoch a zisk štátnej podpory podnikania (Kotýnková, Němec 2003, 176).

1.4 Aktívne a pasívne politiky na trhu práce

Vláda využíva rôzne programy, ktoré by mali navrátiť jedinca na trh práce. Využíva na to rôzne nástroje a aktivity štátu, ktoré sa dajú rozdeliť medzi aktívne a pasívne politiky na trhu práce. Tieto politiky sa často prelínajú. Dajú sa rozdeliť napríklad pomocou cieľov. Napriek tomu, že trh práce je vďaka svojim špecifikám málo pružný, súčasné celospoločenské potreby vytvárajú tlak na zvýšenie pružnosti.

Túto potrebu spôsobujú veľké zmeny v spoločnosti aj na trhu práce. Ekonomiky prechádzajú rôznymi štrukturálnymi zmenami, ktoré sa vďaka rozvoju technológií zrýchľujú. Tieto zmeny vytvárajú tlak na pružnosť trhu práce a môžu spôsobiť nedostatok ľudí so špecifickými schopnosťami a tým zvýšiť nezamestnanosť. Zároveň rastie tlak na efektívnejšie aktívne opatrenia na trhu práce, ktoré by pomohli krajine sa s týmito zmenami vyrovnáť (OECD 2014, 2).

1.4.1 Pasívne politiky na trhu práce

Pasívne politiky na trhu práce majú zabezpečiť jedincovi určitý životný štandard počas obdobia, v ktorom prišiel o prácu a hľadá si novú. Toto zabezpečenie je súčasťou sociálnej podpory zo strany štátu a začalo sa využívať až v dvadsiatom storočí. Malo by ísť o dočasné opatrenie, hlavne pokiaľ v hľadaní a návrate do práce danému človeku nič nebráni (Winkler a Wildmanová 1999, 51-52).

Prirodzeným negatívom tohto opatrenia je, že ak sú výhody plynúce zo sociálneho zabezpečenia príliš vysoké, môžu prispieť k zvyšovaniu nezamestnanosti, prípadne jeho udržiavaniu na určitej úrovni. Najviac ohrozené sú pritom domácnosti s nižšími príjmami alebo domácnosti s jedným rodičom (Galuščák a Pavel 2007, 3-4).

1.4.2 Aktívne politiky na trhu práce

Pasívne opatrenie na trhu práce, akým je vyplácanie dávok, je dostačujúcim opatrením pre flexibilných a samostatne jednajúcich nezamestnaných. Aktívne politiky na trhu práce cielia primárne na ohrozené skupiny na trhu práce. Podstatou aktívnej politiky je eliminácia kolektívnych nevýhod rôznych skupín a kategórií nezamestnaných. Výberom konkrétnych sociálnych skupín sa sledujú sociálne strategické ciele a vytvárajú opatrenia vedúce

k redistribúcií nezamestnanosti medzi týmito skupinami. Aktívne politiky majú ďalej za úlohu redukovať sociálne nerovnosti a konflikty, ktoré môžu vyvolávať spoločenské problémy. Ďalšou dôležitou funkciou aktívnych politík je znižovať negatívne ekonomické dôsledky nezamestnanosti a prispievať k hospodárskemu rastu v rámci spoločnosti (Winkler a Wildmanová 1999, 65-66).

Úlohou aktívnych politík na trhu práce by však nemalo byť umelo vytvárať pracovné miesta, ani obmedzovať efektívnu ponuku práce napríklad predčasným odchodom do dôchodku, napriek tomu sa tieto opatrenia v praxi relatívne často využívajú. Tieto stratégie zvyšujú tlak na infláciu aj na mzdovú infláciu a prispievajú k odchýlkam nezamestnanosti od jej prirodzenej miery. Omnoho vhodnejšou stratégiou je dôraz na prispôsobenie sa trhu práce, ktorá by mala rozšíriť možnosti danú osobu zamestnať a rozšíriť jej flexibilitu na trhu práce. Sociálnym rozmerom aktívnej politiky práce je prevencia vylúčenia v obdobiach, kedy nezamestnanosť rastie, aby pri obnovení ekonomického rastu bola pracovná sila schopná na oživenie ekonomiky zareagovať (Němec 2002, 133).

Ciele aktívnej politiky zamestnanosti sú v podstate dva. Prvým je zvýšenie zamestnanosti tak, aby sa citeľne nezvýšila inflácia. Pri modifikácii tohto cieľa môže ísť aj o variantu udržania súčasného stavu nezamestnanosti. Táto možnosť sa využíva v situácií, kedy rastie nezamestnanosť, ale inflácia zostáva rovnaká alebo sa mierne zvyšuje. Druhým cieľom je zmena v štruktúre nezamestnaných, ktorá by mala cieľiť na ohrozené skupiny na trhu práce (Winkler a Wildmanová 1999, 66-67).

Na zmeny v štruktúre nezamestnaných sa využívajú programy, ktoré sa snažia rozložiť nezamestnanosť medzi vyšší počet sociálnych skupín. Jedným z častých opatrení je zníženie dôchodkového veku. Ďalším je rozvoj verejno-prospešných prác pre nezamestnaných. Ďalšiu skupinu tvoria programy, ktoré sú zamerané na špecifické skupiny nezamestnaných. Zabezpečujú asistenciu pri získaní zamestnania pre absolventov škôl, mladistvých, zdravotne postihnutých a iné ohrozené skupiny (Winkler a Wildmanová 1999, 67).

Němec okrem prvých dvoch vyššie spomenutých cieľov hovorí aj o ďalších. Jedným z nich je umožnenie prvého kontaktu s trhom práce alebo obnovenie kontaktu po dlhšom prerušení. Druhým je prevencia sociálneho vylúčenia a prevencia zhoršovania celkovej kvality života nezamestnaných (Němec 2002, 134).

1.4.3 Nástroje aktívnej politiky zamestnanosti

Nástroje APZ sú rozdielne a podľa svojho charakteru pre účely medzinárodného porovnania v rámci krajín EÚ triedené do piatich hlavných skupín. Týmto skupinami sú: verejné služby zamestnanosti, pracovná príprava a výcvik, programy pre nezamestnanú mládež, podpora tvorby nových pracovných miest a programy pre hendikepovaných (Winkler a Wildmanová 1999, 68).

1. Verejné služby zamestnanosti

Do tejto skupiny patrí sprostredkovanie práce, intenzívne poradenstvo a kurzy na podporu pracovnej mobility. Tieto služby sú organizované do siete verejných inštitúcií, ktoré zaisťujú informácie, poradenstvo a umiestňovanie nezamestnaných. Okrem štátnych inštitúcií môžu túto činnosť vykonávať aj súkromné sprostredkovacie agentúry. Ich pozícia na trhu práce však nie je konkurenčná voči štátnym inštitúciám, ale je skôr doplnková. Na sprostredkovaní a inzercii práce sa ďalej podieľajú tlačové, novinové a reklamné agentúry (Winkler a Wildmanová 1999, 68).

Ukazovateľom účinnosti služieb sprostredkovania práce je podiel obsadzovaných miest z celkového počtu voľných miest. Účinnosť sprostredkovateľských služieb je však silne závislá od povinnosti zamestnávateľov hlásiť úradom počet voľných miest (Winkler a Wildmanová 1999, 69).

Intenzívne poradenstvo a kurzy sú určené pre tých, ktorí sa potrebujú zoznámiť so zoznamom voľných miest, s alternatívnymi stratégiami na trhu práce. Dôraz je kladený na svojpomoc pri intenzívnych metódach hľadania práce. Tieto programy sú určené hlavne pre mladistvých a pre absolventov škôl. Pozornosť je kladená taktiež na dlhodobo nezamestnaných. V ich prípade sú kľúčové intenzívne rozhovory a motivácia k hľadaniu práce (Winkler a Wildmanová 1999, 70).

Podpora pracovnej mobility je realizovaná napríklad prostredníctvom podpory pri nástupe do zamestnania, ktoré je mimo miesta súčasného bydliska. Táto podpora môže nastať v rámci sťahovania alebo bývania. V praxi je však účinnosť takejto podpory diskutabilná, pretože môže nastať pokles počtu voľných miest vo veľkých mestách a taktiež funkčnosť trhu s nehnuteľnosťami a dostupnosť bývania je rozhodujúca (Winkler a Wildmanová 1999, 70).

2. Pracovná príprava a výcvik

Prvou skupinou týchto opatrení je selektívna príprava a výcvik na výkon povolania, ktorý nie je alternatívou k výchovným programom, ktoré realizujú školské zariadenia. Druhú skupinu tvorí všeobecne zameraná príprava, ktorej cieľom je zvyšovať pripravenosť a kvalitu pracovnej sily ako celku. Druhá skupina teda nie je špecifickým nástrojom a svojim zameraním konkuruje cieľom a funkciám, ktoré majú vzdelávacie inštitúcie a výchovné zariadenia. Cieľovými skupinami sú buď dospelí nezamestnaní alebo dospelí zamestnaní (Winkler a Wildmanová 1999, 71).

Okrem pomoci pri nájdení práce môžu tieto programy poskytnúť aj zlepšenie kvality života, zvýšenie sebadôvery, rozšírenie sociálneho kruhu a taktiež poskytnúť motiváciu k sebavzdelávaniu a sebazdokonaľovaniu (Winkler a Wildmanová 1999, 71-72).

Keď voľné miesta na trhu práce nevyhovujú kvalifikačným predpokladom uchádzačov o zamestnanie je jedným z riešení rekvalifikácia. Pričom rekvalifikácia je zmena súčasných schopností žiadateľa o prácu, získaním nových znalostí, ktoré mu umožnia nájsť pracovné uplatnenie. Môže ich získať formou rekvalifikačného kurzu alebo doplnením stredného alebo vyššieho vzdelania (Jurečka 2017, 161).

Nevýhodou rekvalifikačných programov je ich relatívne krátke trvanie. V súčasnosti však narastá potreba orientovať sa na dlhodobý rozvoj ľudských zdrojov. Napriek tomu patria pracovný výcvik a rekvalifikácia k jedným z najúčinnějších prostriedkov APZ. Úspešnosť týchto programov je však nižšia pri dlhodobo nezamestnaných alebo rizikových skupinách na trhu práce. V tomto prípade je účinnejšie spojiť výcvik alebo rekvalifikáciu s pracovnou skúsenosťou. Napríklad prostredníctvom zaradenia povinnej praxe po skončení programu alebo zabezpečiť nadväznosť tohto programu s tvorbou pracovných miest (Winkler a Wildmanová 1999, 72).

3. Programy pre nezamestnanú mládež

Jedná sa o pracovnú prípravu a výcvik pre mládež a programy pre nezamestnanú hendikepovanú mládež. V prvom prípade ide o programy, ktoré majú uľahčiť prechod zo školy na trh práce. V rámci EÚ je snaha o zvýšenie počtu ľudí s ukončeným stredoškolským vzdelaním. Ďalším aktívnym opatrením sú pracovné praxe v rámci podnikov realizované už počas štúdia na škole (Winkler a Wildmanová 1999, 72).

Programy pre hendikepovanú mládež závisia od povahy znevýhodnenia. Programy podporujú inklúziu v rámci vzdelávania, špeciálne kurzy, rôzne formy pracovnej praxe alebo opatrenia,

ktoré majú obmedziť predčasné odchody zo vzdelávacieho systému. Ďalším opatrením je vytváranie praktikantských alebo absolventských miest po ukončení vzdelávania. Na tento účel sa využíva subvencovanie firiem, aby mal tento typ uchádzačov o zamestnanie ľahší vstup na trh práce (Winkler a Wildmanová 1999, 72).

4. Podpora tvorby nových pracovných miest

Jedná sa o vytváranie takzvanej dodatočnej zamestnanosti, ktorá spočíva v selektívnom ovplyvnení určitých skupín a kategórií nezamestnaných, ktoré sa ťažšie uplatňujú na trhu práce. Dajú sa rozdeliť do troch typov programov: programy pre podporu vzniku pracovných miest v súkromnom sektore, podpora samostatne podnikajúcich osôb a priama tvorba pracovných miest vo verejnom sektore (Winkler a Wildmanová 1999, 72-73).

Subvencovanie vzniku miest v súkromnom sektore je ťažko hodnotiteľné a nie až tak účinné. Je totiž možné, že dané pracovné miesta by vznikli aj bez subvencovania a účinnosť subvencovania je teda znížená (Winkler a Wildmanová 1999, 73).

Podpora samostatne podnikajúcich osôb je určená výhradne pre nezamestnaných. Najčastejšie je takáto podpora vyplácaná po určité obdobie, ktoré môže dosiahnuť až 12 mesiacov. Toto opatrenie je hodnotené ako úspešnejšie než subvencovanie vzniku miest v súkromnom sektore, odhaduje sa totiž, že až 50 % - 60 % ľudí podniká ešte tri roky po zahájení činnosti (Winkler a Wildmanová 1999, 73-74).

Podpora vzniku miest vo verejnom sektore patrí historicky k najstarším druhom opatrení na trhu práce. Postupom času však podiel tvorby pracovných miest vo verejnom sektore klesá. Jedná sa totiž väčšinou o dočasné, neperspektívne a menej kvalitné pracovné príležitosti (Winkler a Wildmanová 1999, 74).

5. Programy pre hendikepovaných

Pojem „hendikep“ je chápaný ako forma znevýhodnenia na trhu práce a zároveň toto znevýhodnenie môže mať rôzny charakter. Zahrňuje zdravotnú alebo mentálnu diskvalifikáciu, ale aj sociálne a kultúrne bariéry. Tieto programy sú najviac rozvinuté v škandinávskych krajinách, v Nemecku a Švajčiarsku. Špecifickým riešením pre zdravotne hendikepovaných je vytváranie chránených dielní. Štát dáva povinnosť firmám zamestnávať určité percento zdravotne postihnutých uchádzačov (Winkler a Wildmanová 1999, 74).

1.4.4 Úspešnosť aktívnych politík na trhu práce

Aktívne politiky na trhu práce sa stali jednou z kľúčových metód ako znížiť nezamestnanosť a pomôcť odstrániť sociálne riziká z nej vyplývajúce. Štáty sú motivované investovať väčšie množstvo prostriedkov do aktívnych politík. Efekt týchto politík však nie je vždy jednoznačne pozitívny, respektíve výsledný efekt nemusí odrážať množstvo investovaných prostriedkov (Escudero 2018, 1).

Jednou zo základných možností ako merať efektívnosť alebo úspešnosť aktívnych politík je merať efektívnosť v zamestnanosti. Počet ľudí, ktorí si našli a udržali prácu po tom ako sa zúčastnili APZ vydelení počtom všetkých zúčastnených v APZ. Všeobecným problémom financovania z verejných rozpočtov je, že môžu vytlačiť respektíve odradiť súkromných investorov. V prípade APZ to môže znamenať nahradenie zamestnávateľa z podnikateľského sektora štátom, čo nerieši problém nezamestnanosti, iba presúva väčšiu záťaž na štátny sektor (Dahlke 2016, 36-37).

Medzi účinnejšie opatrenia Escudero zaraďuje školenia a rekvalifikačné kurzy a vytváranie pracovných miest v súkromnom sektore, ktoré sa javia ako účinné hlavne z dlhodobého hľadiska. Z krátkodobého hľadiska je účinnejšia asistencia pri hľadaní práce. Ako relatívne málo účinné sa prejavili verejno-prospešné práce alebo práca vytváraná v štátnom sektore. Názory viacerých štúdií však nepovažujú celkový efekt aktívnych politík práce za úplne jednoznačný pokiaľ ide o znižovanie nezamestnanosti, prípadne hodnotia tieto politiky pozitívne, ale ich dopad ako relatívne malý (Escudero 2018, 2).

Escudero sa vo svojej štúdii sústreďuje na jedincov s nízkou kvalifikáciou a konštatuje, že pozitívny efekt aktívnych politík práce sa prejavuje práve na tejto skupine. Výsledok jej výskumu je, že okrem školenia a rekvalifikačných kurzov, ktorý majú silný dopad na nezamestnaných vo všeobecnosti, majú ostatné aktívne politiky na trhu práce výrazný dopad hlavne na osoby s nízkou kvalifikáciou. Kontinuita v rámci aktívnych politík je kľúčová, pretože jej prerušenie vedie k zvýšeniu nezamestnanosti, čo znamená, že je dôležité pokračovať v týchto politikách aj v období krízy (2018, 3; 11-16).

Ďalším dôležitým faktorom je prepojenie administratívy aktívnych politík a realizácie školení a rekvalifikácií. Táto koordinácia prispieva k väčšiemu zníženiu nezamestnanosti (Escudero 2018, 17).

1.4.5 Celoživotné vzdelávanie

Podpora celoživotného vzdelávania je súčasťou aktívnych politík na trhu práce. Získavanie schopností a znalostí počas celého života je kľúčom k riešeniu problémov na trhu práce. Mali by pomôcť jednotlivcom nájsť lepšie uplatnenie a zároveň firmám nájsť také ľudské zdroje, ktoré práve potrebujú.

Celoživotné vzdelávanie predstavuje koncepčnú zmenu vo vzdelávaní, pri ktorej všetky možnosti učenia v tradičnom vzdelávacom systéme aj mimo neho sú prepojeným celkom. Umožňuje získavať kvalifikácie a kompetencie rôznymi cestami kedykoľvek v rámci života. Toto vzdelávanie môže prebiehať vo formálnom, neformálnom alebo informálnom prostredí. V kontexte súvislosti s trhom práce sa zdôrazňuje hlavne tzv. ďalšie vzdelávanie, ktoré prebieha po dosiahnutí určitého stupňa vzdelávania respektíve po prvom vstupe vzdelávajúceho sa na trh práce. Jedná sa teda o nepretržitý proces, v ktorom schopnosť učiť sa je kľúčovou hodnotou (MŠMT 2007, 8-9).

Koncept celoživotného vzdelávania prešiel určitým vývojom, v ktorom na začiatku šlo skôr o sociálne a kultúrne ciele a prístup k vzdelávaniu bez diskriminácie. Neskôr sa začal klásť dôraz na vzdelávanie počas celého života a možnosť prechádzať z vzdelávania do praxe a zase naspäť. Trvalo však nejaký čas, kým zamestnávatelia začali cítiť potrebu ďalšieho dovzdelávania svojich zamestnancov. V súčasnosti sa ciele konceptu stali viacej prepojené s ekonomickými cieľmi a ťažisko sa presúva k odbornému vzdelávaniu a príprave, ktoré nájdu uplatnenie v pracovnom živote. Na druhú stranu má toto vzdelávanie jednoznačne vyšší než len ekonomický rozmer, v zmysle pomoci nájsť jedincovi uplatnenie v spoločnosti a nájdenie svojej identity s ohľadom na udržateľný rozvoj (MŠMT 2007, 10-11).

Jednou z veľkých zmien je napríklad každodenné využívanie informačných technológií naprieč spektrom rôznych zamestnaní. Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD) organizuje medzinárodný výskum dospelých (PIAAC), ktorý má za úlohu zistiť, ako sú dospelí ľudia pripravení na život v modernej spoločnosti. Tento výskum je zameraný na hodnotenie základných schopností pre úspech v bežnom živote alebo na pracovnom trhu (Evropská komise 2015, 8-9, PIAAC).

Výskum konkrétne hodnotí schopnosti ako napríklad čítanie, numerická gramotnosť, vyhľadávanie údajov, využívanie počítačov a technológií. Tieto schopnosti boli zvolené kvôli tomu, že sú nevyhnutné pre zapojenie sa do pracovných a vzdelávacích aktivít, sú relevantné pre mnohé spoločenské a pracovné situácie a úlohy a je možné sa ich naučiť, tým pádom sa

môžu stať predmetom verejných politík (Evropská Komise 2015, 8-9, Straková a kol. 2013, 3).

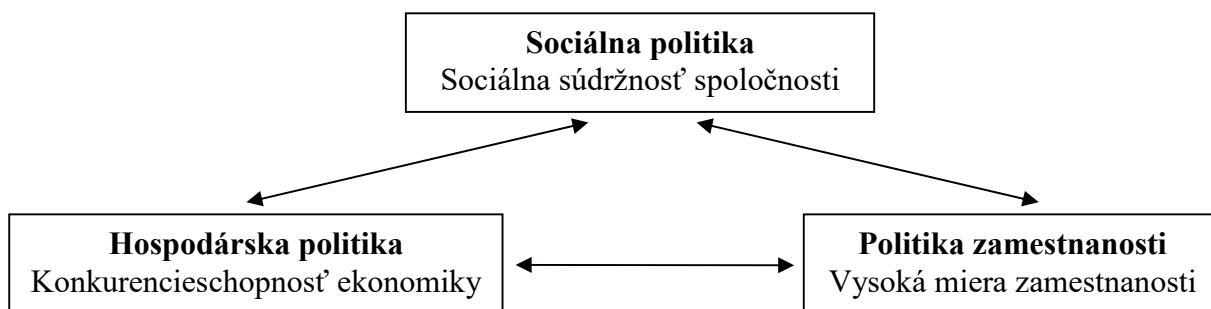
Výsledky z tohto výskumu môžu krajiny ďalej využiť na zhodnotenie schopností dospelých a na základe nich vytvoriť pedagogické, politické a výskumné ciele. Ich výsledkom by malo byť posilnenie tých schopností, ktoré sú nedostatočné a pomôcť tak v zapojení sa do života v 21. storočí. Výsledky prvého výskumu boli zverejnené v roku 2013 a do tohto výskumu sa zapojilo 17 krajín EÚ. Popri výskume PIAAC realizuje OECD každé 3 roky výskum PISA, ktorý overuje vedomosti 15 ročných žiakov. Tieto výskumy sa navzájom dopĺňajú (PIAAC, Straková a kol. 2013, 3-4).

2 Európske programy – koordinácia politík zamestnanosti

Zamestnanosť v rámci EÚ je jednou z kľúčových tém, ktorá by mala pomôcť EÚ dosiahnuť konkurencieschopnosť. Politiky na podporu zamestnanosti alebo riešenia nezamestnanosti sú však primárne v rukách členských štátov a často sa veľmi odlišujú. EÚ sa však snaží členské štáty motivovať k plneniu spoločných cieľov.

Z historického hľadiska bol v EÚ primárny dôraz na ekonomickú integráciu, čo znamená vytvorenie spoločného trhu a hospodárskej a menovej únie. Predpokladalo sa, že ekonomická integrácia nemusí prebiehať spolu s integračnými opatreniami v oblasti sociálnej politiky a politiky zamestnanosti, pretože ekonomická integrácia sama o sebe zabezpečí ekonomický rast a vysokú zamestnanosť, pomocou ktorej sa bude financovať sociálna oblasť. Tento predpoklad sa však nenaplnil a koncom 20. storočia prichádza dôraz na nutnosť integračných opatrení v politike zamestnanosti a sociálnej politike. Aby však politika zamestnanosti a sociálna politika mohla fungovať, je nutné, aby boli vyvážené s udržateľným ekonomickým rastom. Prepojenie hospodárskej politiky, politiky zamestnanosti a sociálnej politiky sa dá zachytiť pomocou trojuholníka (Kotýnková a Němec 2003, 13-14).

Obrázok 1: Trojuholník vzájomných vzťahov medzi politikami



Zdroj: Kotýnková a Němec 2003, 14

Na úrovni EÚ sú v rámci sociálnej politiky a politiky zamestnanosti prijímané len minimálne sociálne štandardy. Členské štáty ich rešpektujú a prijímajú svoje vlastné predpisy a pravidlá. V roku 1998 boli prijaté prvé akčné plány zamestnanosti a koordinácie procesu sociálneho začleňovania znevýhodnených skupín obyvateľstva do života spoločnosti (Kotýnková a Němec 2003, 15).

Európska únia stanovuje v Stratégii Európa 2020 víziu, ktorú by mala EÚ spoločne nasledovať. Stanovuje pritom tri základné priority:

- „*Inteligentný rast: vytvorenie hospodárstva založeného na znalostiach a inovácii.*
- *Udržateľný rast: podporovanie ekologickejšieho a konkurencieschopnejšieho hospodárstva, ktoré efektívnejšie využíva zdroje.*
- *Inkluzívny rast: podporovanie hospodárstva s vysokou mierou zamestnanosti, ktoré zabezpečí sociálnu a územnú súdržnosť*“ (Európska Komisia 2010, 5).

Z hlavných cieľov na dosiahnutie týchto priorít sa zamestnanosti a vzdelávania týkajú hlavne:

- „*miera zamestnanosti obyvateľov vo veku 20-64 rokov by mala dosiahnuť 75 %,*
- *podiel ľudí, ktorí predčasne ukončia školskú dochádzku, by sa mal znížiť pod 10 % a minimálne 40 % mladých ľudí by malo mať vysokoškolské vzdelanie*“ (Európska Komisia 2010, 5).

Tieto ambiciózne ciele však veľa členských štátov neplní a v najbližšej dobe ani nedokáže splniť. EÚ totiž výrazným spôsobom zasiahla hospodárska kríza v roku 2008, ktorá spôsobila hospodársky pokles, prehĺbila rozdiely a poukázala na štrukturálne nedostatky. V porovnaní s hlavnými hospodárskymi partnermi EÚ, má EÚ nižšiu produktivitu, ďalej menšie investície do výskumu a vývoja. Zamestnanosť je tiež nižšia v porovnaní s USA alebo Japonskom. Problémy nájsť si zamestnanie majú mladí ľudia po ukončení vzdelania, ale aj starší pracovníci (vo veku 55 až 65 rokov). Túto situáciu zhoršuje aj starnutie obyvateľstva, kedy klesá podiel pracujúcich a narastá podiel ľudí v dôchodkovom veku (Európska Komisia 2010, 7).

V rámci krízy sa zvýšil aj podiel dlhodobo nezamestnaných a stal sa problémom pre väčšinu krajín EÚ. V tretej štvrtine roku 2015 bolo v EÚ zhruba 22 miliónov ľudí nezamestnaných a z tohto počtu 48,2 % boli dlhodobo nezamestnaní (Düll a kol. 2016 ,12).

2.1 Európska stratégia zamestnanosti

Spoločná koordinácia politiky zamestnanosti začala v roku 1997 podpisom Amsterdamskej zmluvy, ktorá obsahovala časť venujúcu sa zamestnanosti. Táto sekcia pomenovala nezamestnanosť ako spoločný problém EÚ, vytváranie pracovných miest sa stalo kľúčové pre makroekonomickú stabilitu členských štátov a vytvoril sa dohľad na úrovni EÚ, ktorý hodnotí politiku zamestnanosti jednotlivých štátov. Dohodnuté bolo taktiež, že štáty budú každoročne zostavovať národné plány zamestnanosti, ktoré boli prvýkrát zostavené v roku 1998. Významným rysom Európskej stratégie zamestnanosti je komplexnosť v rámci prepojenia

politiky zamestnanosti so vzdelávacou politikou, sociálnou politikou, daňovou a regionálnou politikou (Franzese a Hays 2006, 169, Kotýnková a Němec 2003, 17; 35).

Bol zostavený výbor pre zamestnanosť, ktorý má poradnú funkciu na podporu koordinácie členských štátov v politike zamestnanosti a v politike trhu práce (Amsterdamská zmluva článok 109s). Komisia podporuje spoluprácu a koordináciu členských štátov vo všetkých oblastiach sociálnej politiky a to hlavne v oblastiach týkajúcich sa:

- *„zamestnanosti*
- *pracovného práva a pracovných podmienok*
- *základného a vyššieho odborného vzdelávania*
- *sociálneho zabezpečenia*
- *prevencie pracovných úrazov a chorôb z povolania*
- *ochrany zdravia pri práci*
- *práva združovať sa a práva na kolektívne vyjednávanie medzi zamestnávateľmi a pracovníkmi“*(Amsterdamská zmluva článok 118).

V ďalšom článku sa Amsterdamská zmluva zaoberá vymedzením rovnakých odmien pre mužov a ženy. *„Každý členský štát zabezpečí uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.“*(Amsterdamská zmluva článok 119).

Európska stratégia zamestnanosti je riadená metódou otvorenej koordinácie, ktorej základným prístupom je riadenie podľa cieľov. Na základe spoločne prijatých cieľov na úrovni EÚ, vypracovávajú členské krajiny národné akčné plány, ktoré obsahujú konkrétne opatrenia na dosiahnutie týchto cieľov. Každoročné vyhodnocovanie týchto opatrení pôsobí ako kontrolný mechanizmus. Vyhodnocovanie ďalej umožňuje preskúmanie týchto cieľov a podporuje vzájomné vymieňanie skúseností (Kotýnková a Němec 2003, 38).

Spoločná stratégia zamestnanosti je súčasťou stratégie rastu Európa 2020 a je robená cez európsky semester, ktorý je ročný cyklus užšej koordinácie politík medzi členskými štátmi EÚ. Európsky semester bol odsúhlasený v roku 2010. Výhodou európskeho semestra je jasné časové vymedzenie a zároveň zhromažďovanie výsledkov analýz EÚ pre jednotlivé štáty, konkrétne napríklad odporúčania pre jednotlivé krajiny. Odporúčania sa týkajú hospodárskej oblasti aj oblasti zamestnanosti (Campbell 2011, 9-13).

V rámci európskeho semestra sa skladá stratégia zamestnanosti zo štyroch etáp:

1. Usmernenia politík zamestnanosti
2. Spoločná správa o zamestnanosti
3. Národné programy reforiem
4. Správa o jednotlivých štátoch, ktorá obsahuje odporúčania pre jednotlivé krajiny (Európska komisia 2017).

„Usmernenia politík zamestnanosti sú spoločné priority a ciele pre politiky zamestnanosti navrhnuté Komisiou, odsúhlasené národnými vládami a prijaté Radou EÚ“ (Európska komisia 2017). Riadia sa podľa stratégie Európa 2020 a ich súčasťou je zvýšenie účasti na trhu práce mužov a žien, zníženie nezamestnanosti a zvýšenie kvality zamestnania. Ďalej sa jedná o rozvoj kvalifikovanej pracovnej sily, ktorá sa dokáže prispôbiť podmienkam trhu práce a o podporu celoživotného vzdelávania. Súčasťou je taktiež zlepšenie kvality vzdelávania a odbornej prípravy a zvyšovanie účasti v terciálnom vzdelávaní. V neposlednom rade sa jedná o sociálnu inklúziu a boj proti chudobe (Campbell 2011, 11).

Spoločná správa o zamestnanosti od Komisie a Rady EÚ, ktorá je súčasťou každoročnej analýzy rastu, poskytuje prehľad o stavu zamestnanosti v EÚ, smer hlavných politík v členských štátoch a vyhodnocovanie kľúčových ukazovateľov zamestnanosti a sociálnych ukazovateľov. V súčasnej dobe sa celková situácia v EÚ v oblasti zamestnanosti a sociálna situácia po krízovom období zlepšila vďaka miernemu ekonomickému rastu. Rast však nebol rovnomerný a dôsledky krízy, hlavne v ťažšie postihnutých krajinách, sú stále aktuálne (European Commission 2017).

Národné programy reforiem predkladajú jednotlivé členské štáty a potom ich analyzuje Komisia s ohľadom na stratégiu Európa 2020. Sú v nich detailne popísané opatrenia, ktoré jednotlivé krajiny prijímú, aby podporili rast, zamestnanosť a predchádzali alebo bojovali s nerovnováhami. Krajiny teda prichádzajú s plánmi ako implementujú špecifické požiadavky EÚ a všeobecné fiškálne kritéria (Európska Komisia 2017).

A napokon Komisia zhodnotí národné programy reforiem jednotlivých štátov a vydá správy o jednotlivých štátoch, kde analyzuje hospodársku politiku jednotlivých štátov a na základe nej vydáva odporúčania. Členské štáty potom prijímajú tieto odporúčania a na základe nich vytvárajú rozpočet na ďalší rok (Európska Komisia 2017, Campbell 2011, 13).

Proces európskeho semestra má za úlohu pomáhať členským štátom dosiahnuť ciele rastu a zamestnanosti, ktoré sú odsúhlasené na úrovni EÚ. Zodpovednosť za implementáciu krokov však leží na členských štátoch a tieto kroky sú prijímané na úrovni krajiny, regionálne alebo lokálne (Campbell 2011, 14).

Jednou z kľúčových častí Európskej stratégie zamestnanosti sú aktívne politiky na trhu práce, ktoré by mali štáty podľa návrhu EÚ dobrovoľne koordinovať. Aktívne politiky na trhu práce by mali zvýšiť šancu uchádzačom nájsť si pracovné miesto, zvýšiť svoju produktivitu a potenciál zárobku. Implementácia aktívnych politík práce však zostáva v rukách členských štátov podobne ako aj rozhodnutie, koľko do týchto programov investovať. V roku 1999 sa rozhodlo, že štrukturálne fondy EÚ môžu byť využívané na rozvoj ľudských zdrojov, čo umožňuje štátom na časť aktívnych politík na trhu práce využívať aj finančné zdroje z EÚ (Franzese a Hays 2006, 168-169).

Franzese a Hays vo svojej štúdií argumentujú, že aktívne politiky na trhu práce jednotlivých štátov EÚ sa prelínajú a tak vznikajú pozitívne externality, z ktorých potom ťažia štáty, ktoré nie sú ochotné do aktívnych politík na trhu práce toľko investovať. V prípade, že členské štáty nedodržia plány na zvýšenie investícií do ľudských zdrojov alebo aktívnych politík práce, neexistuje mechanizmus, ktorý by ich nejakým spôsobom potrestal (Franzese a Hays 2006, 168-170).

Na druhú stranu, rýchlo meniace sa podmienky na trhoch práce, starnúca populácia a kríza núti členské štáty na danú situáciu reagovať. Vytváranie pružnejších trhov práce, ktoré dokážu poskytnúť zamestnanie pre obyvateľov je teda záujmom každého členského štátu.

2.1.1 Európsky sociálny fond

Európsky sociálny fond je hlavným nástrojom na podnecovanie zamestnanosti a sociálnej inklúzie. Svoje ciele splňuje prostredníctvom investícií do ľudí a ich schopností. Funguje na báze 7 ročných operačných programov – v súčasnosti 2014-2020 (European Commission 2014).

Jedným z kľúčových nástrojov európskeho financovania je Program EÚ v oblasti zamestnanosti a sociálnej inovácie (EaSI), ktorý je riadený Európskou Komisiou a zlučuje tri programy, ktoré boli v období 2007-2013 riadené samostatne: PROGRESS, EURES a nástroj mikrofinancovania Progress. Program má za cieľ podporovať zamestnanosť, sociálnu politiku a pracovnú mobilitu v celej EÚ. Program EaSI podporuje tri hlavné osy - modernizáciu

politiky zamestnanosti a sociálnej politiky, pracovnú mobilitu a prístup k mikrofinancovaniu a sociálnemu podnikaniu (European Commission 2014).

V krajinách EÚ podporuje Európsky sociálny fond rôznorodé projekty na lokálnej, regionálnej alebo celoštátnej úrovni. Podporu môže dostať štátny sektor, súkromný sektor alebo neziskové organizácie. V rámci programov funguje spolufinancovanie, ktoré sa odvíja od rozvinutosti daného regiónu a pohybuje sa v rozmedzí 50 až 95%. V rámci projektov sú podporované osoby, ktoré sú znevýhodnené na trhu práce, nemajú dostatočné vzdelanie a skúsenosti a majú problém zaradiť sa do pracovného života (Európska komisia 2015, 4-8).

2.2 Európsky štát blahobytu

2.2.1 Sociálne modely

V EÚ existujú rôzne typy štátu blahobytu, ktoré poskytujú sociálne istoty pre svojich obyvateľov, v čase keď si nemôžu pomôcť sami. Zrod európskeho štátu blahobytu nastal po druhej svetovej vojne, ale reflektoval dlhodobější vývoj a tradície. V tomto čase nastal priaznivý demografický vývoj a postupne aj ekonomický rast. V päťdesiatych rokoch dvadsiateho storočia začali štáty v Európe poskytovať rôzne sociálne istoty, medzi ktoré patria napríklad dôchodky, podpora v chudobe, sociálne bývanie a poskytovanie zdravotnej starostlivosti. V rovnakom čase sa začali regulovať trhy práce a zaisťovať férové podmienky pre pracujúcich (Begg a kol. 2015, 6;13).

Podľa Pascala Lamyho sa dá rozlíšiť špecifický európsky model štátu blahobytu, ktorý odráža spôsob života v Európe a dá sa opísať ako civilizovaná verzia globalizácie. Jeho kľúčové súčasti sú ochrana pracujúcich a záväzok chrániť sociálne slabších, aby sa vyrovnávali rozdiely v spoločnosti (Begg a kol. 2015, 13).

Štát blahobytu má primárne pomáhať vyrovnávať dôsledky negatívnych dopadov kapitalizmu, zaisťovať spravodlivosť a demokraciu. Do akej miery má štát podporovať svojich obyvateľov a aké množstvo prostriedkov má rozdeľovať v rámci verejných rozpočtov je predmetom politického rozhodovania. Poskytnuté sociálne istoty sa však ťažko redukujú, pretože tieto opatrenia sú politicky nepopulárne a skupina, ktorej sa škrtý dotýkajú môže vyjadriť hlasnú nespokojnosť (Begg a kol. 2015, 6-10).

Európska únia však už dlhodobo čelí tlaku na istoty štátu blahobytu, ktorý sa po kríze v roku 2008 ešte zväčšil. Na stabilizáciu situácie väčšina štátov zvýšila počet verejných prostriedkov, aby stabilizovala ekonomiku a ochránila špecifické skupiny obyvateľov a to napriek tomu, že

sa hovorilo o nutnosti úsporných opatrení. Vysoké výdavky na sociálne istoty však môžu uberať EÚ potrebnú konkurencieschopnosť. Vo svete patrí EÚ k jedným z najväčších poskytovateľov sociálnych istôt (Begg a kol. 2015, 4-10).

Rozdiely v poskytovaní sociálneho zabezpečenia sa odvíjajú od zvyklostí v danej krajine a úrovne HDP. V Európe rozlišujeme niekoľko modelov sociálneho štátu, podľa výšky sociálnych výdavkov, prístupu k rovnosti v spoločnosti a prepojení s trhom práce (Begg a kol. 2015, 11; 14).

Sociálne demokratický/škandinávsky model existuje prevažne v Dánsku a Švédsku. V rámci neho platí štedré prerozdelenie prostriedkov, ktoré štát získa. Právo na určitý sociálny štandard platí pre všetkých občanov. Dôležitá je rovnosť a solidarita. Štát je hlavným pôvodcom sociálneho zabezpečenia. Tento model je charakteristický vysokými sociálnymi výdavkami, aktívnymi politikami na trhu práce a relatívne vysokou zamestnanosťou v štátnom sektore. Tento nákladný systém je udržateľný pod podmienkou vysokej zamestnanosti (Begg a kol. 2015, 14, Abrahám 2011, 113).

Korporativistický/kontinentálny model je typický napríklad pre Nemecko a Francúzsko. Existujú tu rôzne stupne sociálneho zabezpečenia a istôt, kľúčové je zachovávanie postavenia pracovníkov. Hlavným poskytovateľom sociálneho štandardu je rodina a príspevky v núdzi sa odvíjajú od predchádzajúcej činnosti na trhu práce. Neoveruje sa potrebnosť dávok. Základná istota je tvorená príspevkami ako napríklad v nezamestnanosti alebo dôchodkami. Existuje možnosť skoršieho odchodu do dôchodku ako alternatíve k práci. Kontinentálny model predpokladá, že je lepšie predchádzať sociálnym problémom ako ich následne riešiť. Vyššie pracovné náklady, privilégia pre zamestnancov verejného sektoru a dlhodobé pracovné kontrakty sú však vnímané ako možné prekážky konkurencieschopnosti v medzinárodnom porovnávaní (Begg a kol. 2015, 14, Abrahám 2011, 112).

Liberálny/Anglo-saský model existuje vo Spojenom kráľovstve a Írsku. V tomto modeli platí minimálne poskytovanie sociálneho zabezpečenia zo strany štátu a zároveň trh má rozhodujúcu úlohu ako základný zdroj sociálneho zabezpečenia. Poskytovanie sociálnej istoty sa chápe ako posledná možnosť pomoci, keď ostatné možnosti zlyhali. Existuje tu snaha o zvýšenie ponuky práce pomocou mzdovej flexibility. Väčšina poistení je súkromná. Dávky sú relatívne malé. Na boj proti chudobe existuje minimálna mzda, ale nie je tu dôraz na rovnosť (Abrahám 2011, 111, Begg a kol. 2015, 14).

Južný model existuje v Španielsku, Taliansku, Grécku a Portugalsku. Istoty sociálneho systému nie sú poskytované v takej miere ako v iných krajinách napríklad v rámci kontinentálneho modelu. Existuje tu vyššia príjmová nerovnosť a taktiež vyšší počet obyvateľov ohrozených chudobou. Široká rodina je základná jednotka spoločnosti. Výška príjmov je stabilná. V tomto modeli je silná ochrana práce a preferencia práce na plný úväzok pred skráteným úväzkom. Tento model má relatívne nízku efektivitu a taktiež malú flexibilitu na trhu práce (Begg a kol. 2015, 14, Abrahám 2011, 114).

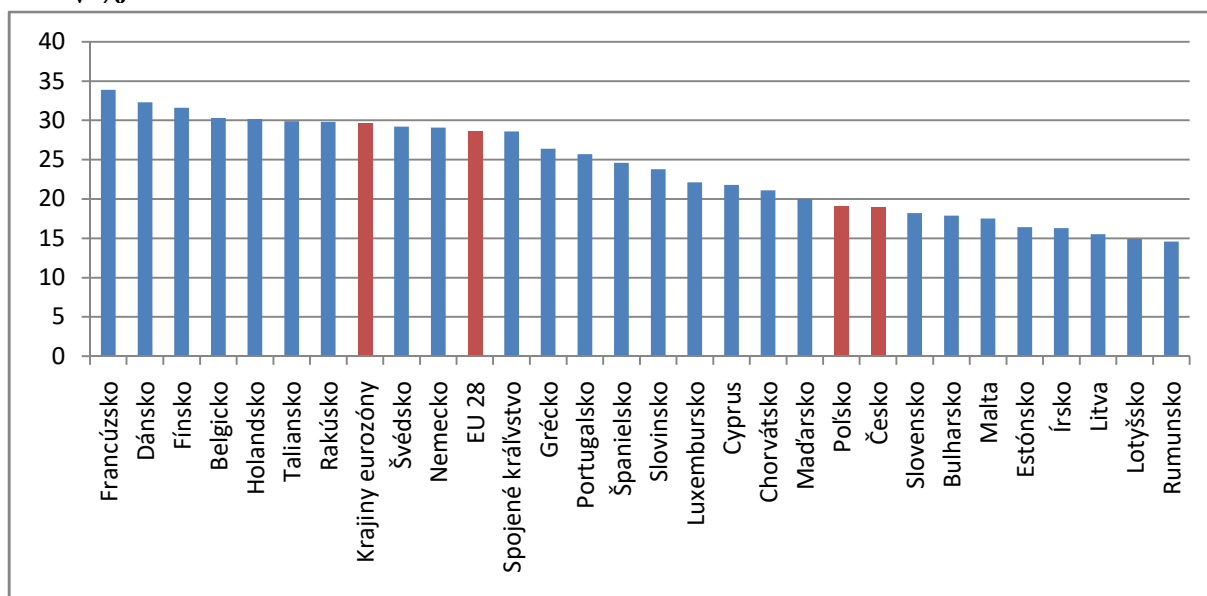
Okrem týchto modelov existuje ešte model stredo- a východoeurópskeho typu. Jedná sa o relatívne nový model, ktorý sa vytvoril v postkomunistických krajinách EÚ. Sociálne dávky boli pred rokom 1989 štedré a rovnosť v príjmoch relatívne vysoká, všeobecná úroveň bohatstva však nízka. Prechod na nový systém znamenal spoplatnenie používania niektorých služieb a zároveň redukciu sociálnych výdavkov a istôt (Abrahám 2011, 114-115).

V súčasnosti sa stredo- a východoeurópsky model rozdeľuje na postsocialisticko-liberálny, ktorým sa charakterizujú pobaltské krajiny a postsocialisticko-kontinentálny, ktorým sú charakterizované štáty strednej Európy ako Česko, Maďarsko, Poľsko a Slovensko. Postsocialisticko-liberálny model sa podobá liberálnemu modelu v Spojenom kráľovstve a Írsku, čo znamená vysoká flexibilita pracovného trhu a nízky stupeň sociálnej ochrany. Naopak štáty strednej Európy majú bližšie ku kontinentálnemu modelu, ku ktorému sa prirovnáva Nemecko alebo Francúzsko (Abrahám 2011, 115).

Zo štatistického hľadiska sa snažila Rada pre hospodárske a finančné záležitosti EÚ zlepšiť zber a porovnávanie štatistických dát o verejných rozpočtoch, čo sa podarilo v roku 1995. Táto štatistické zosúladenie by malo pomôcť k dlhodobej udržateľnosti a kvalite verejných financií. V roku 2009 požiadala Rada pre hospodárske a finančné záležitosti EÚ o ďalšiu a hlbšiu spoluprácu členské štáty aj Eurostat (Eurostat 2011,15).

Prostriedky na sociálnu ochranu sa rozdeľujú na hotovostné a vecné dávky. Hotovostné dávky sú napríklad dávky vyplývajúce zo sociálneho poistenia ako napríklad dávky v nezamestnanosti, dôchodok alebo nemocenské dávky. Ďalším typom hotovostných dávok sú napríklad prídavky na deti alebo sociálna asistencia v prípade ohrozenia chudobou. Medzi vecné dávky patria napríklad zdravotníctvo alebo sociálne bývanie (Begg a kol. 2015, 9-10).

Graf 1: Podiel výdavkov na sociálne zabezpečenie v pomere k HDP v roku 2015, v %

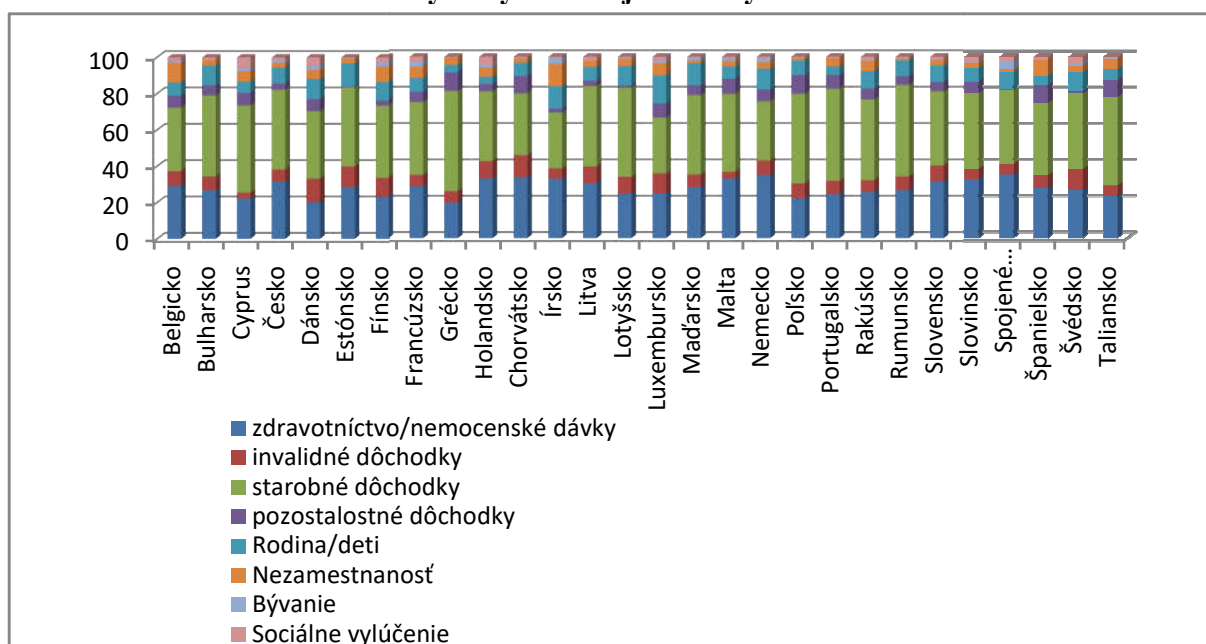


Zdroj: Eurostat 2018n, vlastné spracovanie

Graf 1 zobrazuje podiel výdavkov štátov na sociálne zabezpečenie v pomere k HDP, pričom je obvykle vyšší v starších členských krajinách EÚ. V krajinách, ktoré pristúpili k EÚ po roku 2004 a neskôr sú tieto výdavky v pomere k HDP skôr nižšie. Výdavky Poľska a Česka, ktoré sú porovnávané v ďalšej kapitole sú v pomere k HDP takmer totožné. V porovnaní medzi rokmi podiel výdavkov na sociálne zabezpečenie v pomere k HDP vo väčšine členských štátov mierne narastá.¹

¹ Vid' Príloha 1.

Graf 2: Skladba sociálnych výdavkov jednotlivých štátov EÚ za rok 2015



Zdroj: Eurostat 2016a, vlastné spracovanie

Z grafu 2 vyplýva, že najväčšiu váhu v rámci sociálnych výdavkov jednotlivých štátov má zdravotníctvo a starobné dôchodky. Pričom starobné dôchodky majú takmer vo všetkých členských štátoch najvyšší podiel na výdavkoch. Iba v Írsku a Nemecku tvoria zdravotníctvo a nemocenské výdavky v roku 2015 o niečo vyššiu časť výdavkov než starobné dôchodky. Na riešenie problémov nezamestnanosti štáty mínajú podstatne nižšie čiastky.

2.2.2 Flexibilita a istota na trhu práce

V roku 2007 si Európska komisia v Európskej stratégii zamestnanosti určila flexikuritu ako nástroj, pomocou ktorého skĺbi flexibilitu a istotu na trhu práce. Tento koncept zahrnula taktiež do Lisabonskej stratégie aj do súčasnej stratégie Európa 2020 (European Commission 2013, 3).

Jednou z najviac zasiahnutých skupín v rámci krízy boli mladí ľudia. Hlavne tí, ktorí mali dočasné pracovné zmluvy. Dočasné pracovné zmluvy, ktoré sú flexibilným nástrojom trhu práce boli ďalej často ponúkané mladým ľuďom v období, kedy bolo najviac cítiť dôsledky krízy 2008-2012. V tomto období však aj ľudia v iných vekových skupinách akceptovali dočasné pracovné zmluvy, pretože nemali na výber (European Commission 2013, 3-4).

Flexibilita, ktorá nastala v období krízy vo forme napríklad zvýšenej ponuky práce na dočasnú pracovnú zmluvu nebola kompenzovaná vyššími istotami na trhu práce napríklad

formou možnosti nájsť si rýchlo inú prácu alebo zabezpečenie mzdy počas obdobia bez práce. Došlo totiž k zníženiu reálneho HDP, čo prinieslo rozpočtové obmedzenia a zároveň sa znížila ponuka pracovných miest, takže neistotu vznikajúcu z vyššieho množstva dočasných kontraktov nebolo možné vyvážiť (European Commission 2013, 4).

2.3 Problém zamestnanosti v rámci EÚ

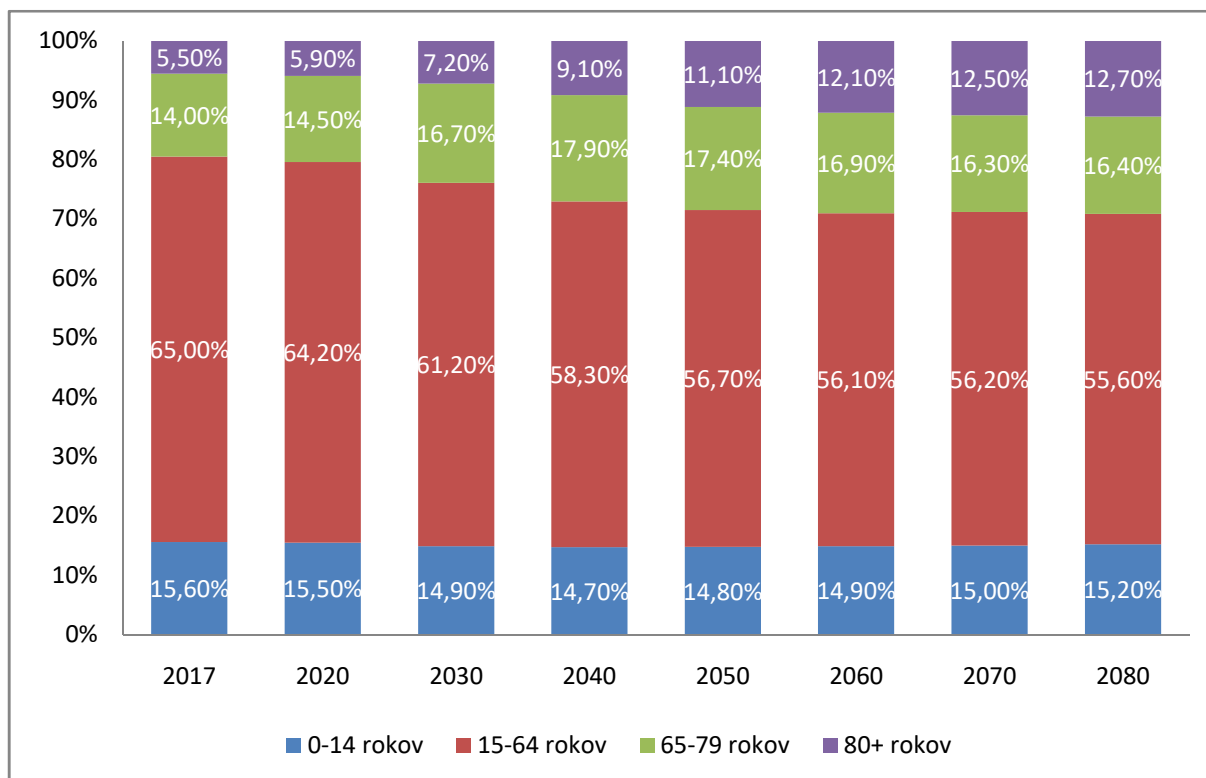
Dosiahnuť čo najvyššiu zamestnanosť je jedným z cieľov EÚ, vďaka ktorému sa zároveň zlepši aj sociálne začlenenie. Ďalším dôvodom sú relatívne vysoké výdavky štátov na rôzne druhy sociálneho zabezpečenia, ktoré sa dajú udržateľne pokryť iba pri vysokej zamestnanosti. Existuje však niekoľko faktorov, ktoré EÚ znevýhodňujú v porovnaní so zvyškom sveta a hlavne v porovnaní s rýchlo rastúcimi ekonomikami.

2.3.1 Demografická štruktúra obyvateľstva

Na zamestnanosť vplývajú okrem tvorby pracovných miest a začleňovanie jednotlivcov na trh práce aj iné faktory. Európe totiž do budúcnosti hrozí úbytok pracovnej sily a zmena demografickej štruktúry. Časť populácie, ktorá pracuje by sa mala postupne znižovať a narastať by mal podiel starších ľudí, ktorí sú závislí na pracujúcej časti populácie (Janta a kol. 2015,15).

Zároveň však platí, že v iných častiach sveta a to hlavne v rozvíjajúcich sa regiónoch Afriky a Ázie bude dochádzať k populačnému rastu. Možnosťou na riešenie nedostatku pracovnej sily v Európe by teda mohla byť migrácia. Avšak vzhľadom k mnohým kultúrnym rozdielom s krajinami, kde k populačnému rastu dochádza, sa toto riešenie javí ako komplikované. Navyše príslušníci etnických minorít často patria medzi ohrozené skupiny na trhu práce (Janta a kol. 2015, 13-15).

Graf 3: Štruktúra populácie EÚ podľa hlavných vekových skupín 2017 -2080 (% celkovej populácie)



Zdroj: Eurostat 2018a, vlastné spracovanie

Tabuľka 1: Populácia EÚ. počet ľudí 2017-2080

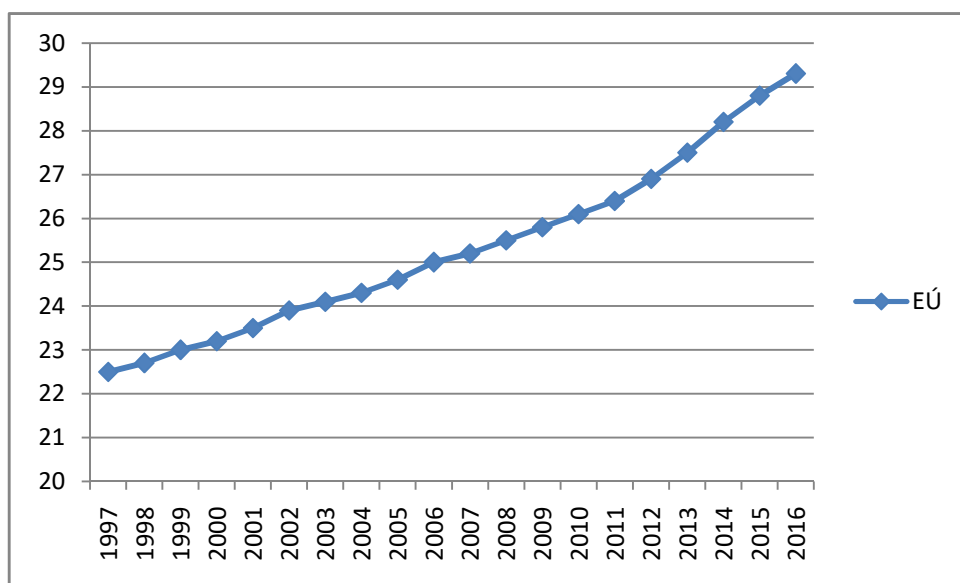
	2017	2020	2030	2040	2050	2060	2070	2080
EU 28	511 522 671	515 591 288	523 827 302	528 357 270	528 567 808	524 635 534	520 393 410	518 798 375

Zdroj: Eurostat 2016c, Eurostat 2016d, vlastné spracovanie

Z grafu 3 vyplýva, že sa predpokladá hlavne zvýšenie podielu ľudí, ktorí sú starší ako 80 rokov a zároveň ubudne ľudí v produktívnom veku od 15 do 65 rokov. V rámci početného vývoja populácie, ktorý môžeme vidieť v Tabuľke 1 by nemalo dôjsť k zásadným zmenám. Počet ľudí v EÚ v čase iba mierne narastá.

Zvýšením počtu ľudí v dôchodkovom veku rastie index závislosti starých osôb na pracujúcich, čo predstavuje tlak na sociálny systém. Čím vyšší index je, tým viac ľudí je závislých od pracujúcich. V prípade veľmi vysokého indexu ani zvyšujúca sa miera zamestnanosti nemusí vyriešiť problém sociálneho zabezpečenia.

Graf 4: Index závislosti starých ľudí od pracujúcich 1997-2016



Zdroj: Eurostat 2018b, vlastné spracovanie

V grafe 4 vidno, že index závislosti starých ľudí od pracujúcich sa od roku 1997 v EÚ postupne zvyšoval. V roku 1997 predstavoval 22,5 % a v roku 2016 sa postupne zvýšil až na 29,3 %. V najbližších rokoch sa ďalej predpokladá postupné zvyšovanie, čo zároveň znamená aj znižovanie podielu pracujúcej populácie.

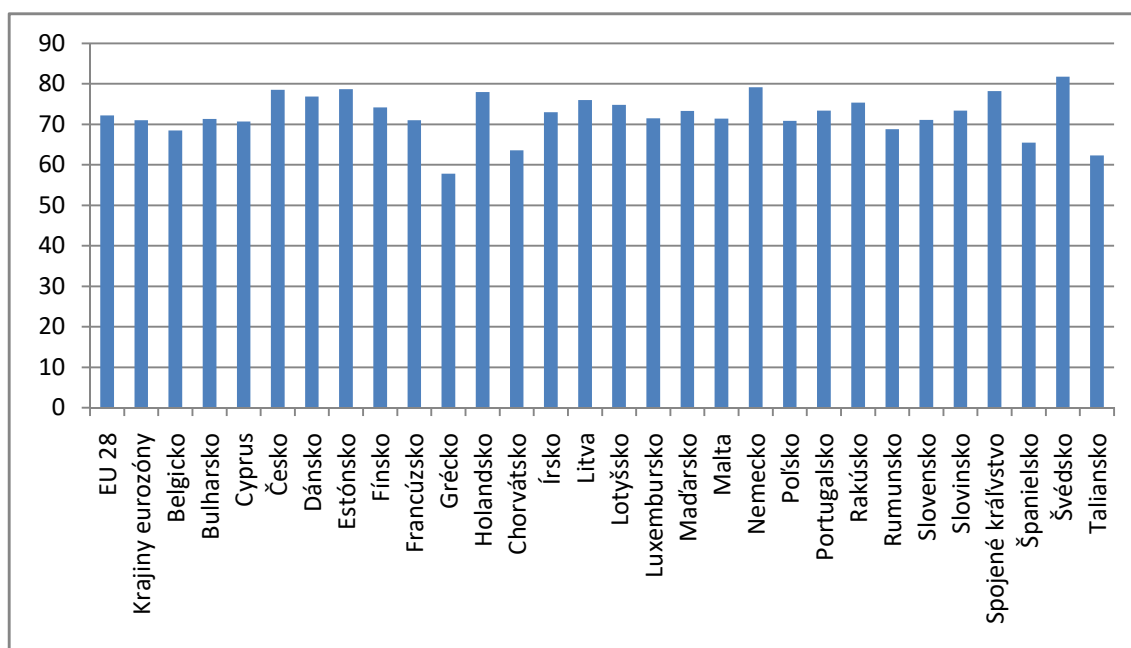
Menšie množstvo pracujúcej populácie môže Európu globálne oslabiť. Toto riziko však nepramení len z poklesu pracujúcej populácie, ale aj z relatívne vysokých miezd a taktiež vysokého sociálneho zabezpečenia. Pokles pracujúcej populácie v rozvinutých krajinách však môže byť vyvážený inými faktormi na trhu práce ako sú nízka nezamestnanosť (lepšie využitie pracovnej sily), využitie schopností a znalostí a vyššia produktivita na pracovníka. Ďalej sa predpokladá vyššie zapojenie žien do trhu práce a neskorší odchod do dôchodku (Janta a kol. 2015, 15-16).

2.3.2 Zamestnanosť v jednotlivých štátoch

Zamestnanosť sa v členských štátoch značne odlišuje. Iba niektorým štátom sa darí plniť cieľ zamestnanosti EÚ stanovený v Stratégií 2020. Vďaka obnovenému rastu, zamestnanosť v posledných rokoch narastá vo všetkých štátoch EÚ. Niektorým štátom sa však stále ešte nepodarilo dostať sa aspoň na predkrízový stav zamestnanosti. Toto najviac pocítilo hlavne Grécko.²

² Vid' Príloha 2

Graf 5: Zamestnanosť v EÚ 20-64 rokov v roku 2017 v %



Zdroj: Eurostat 2016e, vlastné spracovanie

V grafe 5 vidíme, že cieľ Stratégie 2020 – 75% zamestnanosť sa darí plniť Česku, Dánsku, Estónsku, Holandsku, Nemecku, Spojenému kráľovstvu a Švédsku. Pozitívne však je, že väčšine krajín sa darí mať zamestnanosť okolo 70 %, čo dokazuje aj priemer EÚ, ktorý dosahuje nad 70 %. Na druhú stranu krajiny ako Grécko, Chorvátsko, Španielsko a Taliansko iba mierne presahujú úroveň 60 % zamestnanosti, Grécko je dokonca pod ňou s 57,8 % zamestnanosti.³

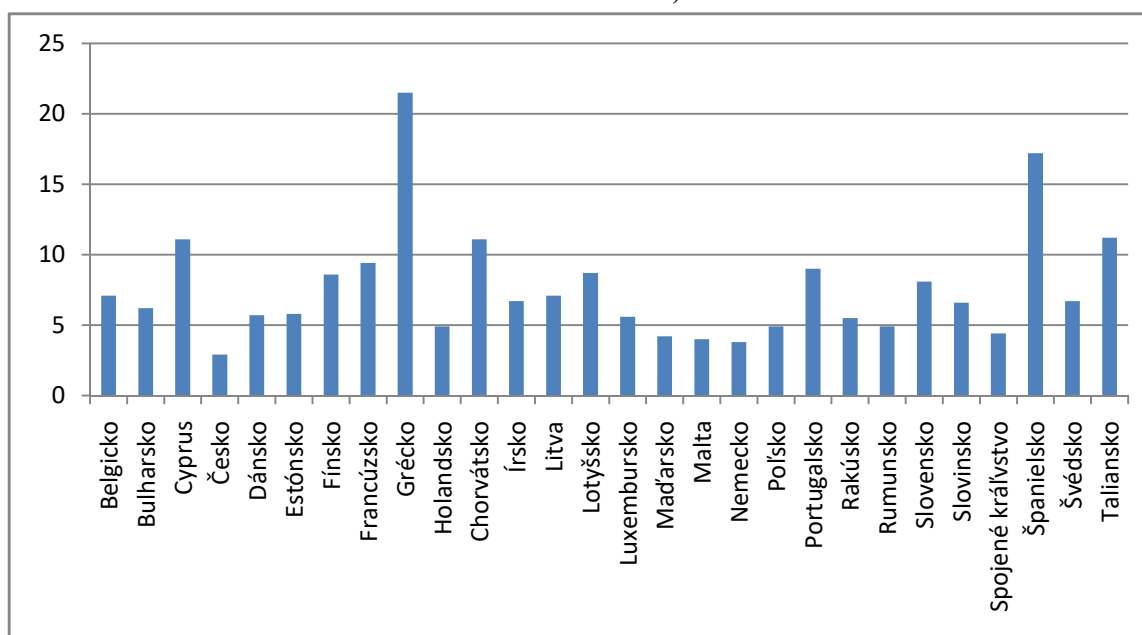
Do budúcnosti však pre EÚ nie je problémom len nedostatočná zamestnanosť, ale taktiež narastajúci počet ľudí, ktorí sú závislí na pracujúcich. Z demografického hľadiska v EÚ to znamená hlavne nárast ľudí v dôchodkovom veku, ktorí sú závislí na pracujúcich občanoch.

2.3.3 Nezamestnanosť v štátoch EÚ

Nezamestnanosť sa v EÚ prehĺbila v období krízy, respektíve s určitým oneskorením, vzhľadom na to, že trh práce reaguje pomalšie na zmeny v ekonomike. V členských štátoch sa podarilo obnoviť ekonomický rast. Napriek tomu sa problém vysokej nezamestnanosti nepodarilo všade vyriešiť.

³ Podrobne viď Príloha 2

Graf 6: Miera nezamestnanosti v EÚ v %, rok 2017



Zdroj: Eurostat 2016f, vlastné spracovanie

Z grafu 6 vidno, že najvyššiu mieru nezamestnanosti v roku 2017 má Grécko, úroveň dosahuje viac ako 20%. Vysokú nezamestnanosť má taktiež Cyprus, Chorvátsko, Španielsko a Taliansko, kde celková miera nezamestnanosti presahuje 10 %. Najnižšiu mieru nezamestnanosti má Česko v presnej výške 2,9 %.⁴

2.3.4 Dlhodobá nezamestnanosť v EÚ

Kríza v roku 2008 mala veľký dopad na dlhodobú nezamestnanosť v rámci EÚ. Medzi krajiny, v ktorých dlhodobá nezamestnanosť dosahovala 5 % alebo viac ako polovicu nezamestnaných tvorili dlhodobo nezamestnaní, patria: Grécko, Španielsko, Chorvátsko, Slovensko, Portugalsko, Taliansko, Cyprus, Bulharsko, Írsko a Slovinsko. Tieto krajiny boli buď veľmi zasiahnuté hospodárskou krízou, dlhovou krízou alebo miera dlhodobej nezamestnanosti už bola v nich už pred krízou vysoká (Chorvátsko a Slovensko) (Düll a kol. 2016, 15).

Ďalšou skupinou boli krajiny, v ktorých dlhodobá nezamestnanosť dosahovala 2 až 5 %. Jedná sa o Lotyšsko, Litvu, Francúzsko, Belgicko, Poľsko, Maďarsko, Rumunsko, Holandsko, Malta, Česko, Fínsko a Nemecko. Nemecko bolo jedinou krajinou v ktorej sa po krízovom období dlhodobá nezamestnanosť nezvýšila, medzi rokmi 2012 a 2014 sa podarilo zvýšiť zamestnanosť pomocou čiastočných úväzkov. Nízky podiel dlhodobej nezamestnanosti

⁴ Podrobne viď Príloha 3

bol v Spojenom Kráľovstve, Estónsku, Dánsku, Luxembursku, Rakúsku a Švédsku (Düll a kol. 2016, 15).

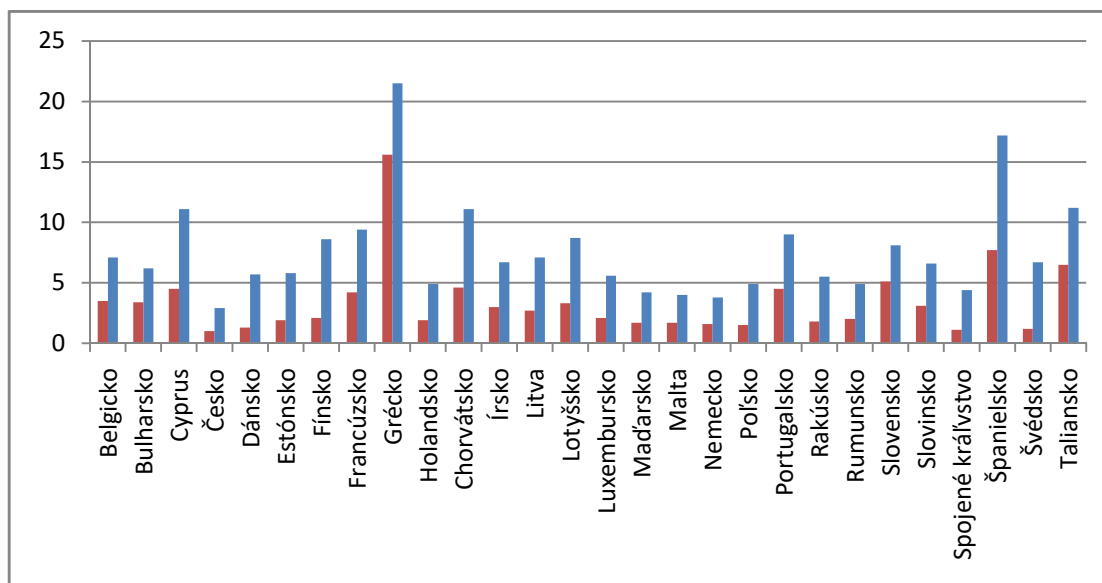
Najhoršie zasiahnutými krajinami boli Grécko a Španielsko. Situácia však bola horšia v Grécku, pretože v Španielsku si ľudia pomocou pružnejšieho trhu práce a podporných opatrení úradov dokázali nájsť dočasné zamestnanie alebo sa zapojili do aktivačných programov na trh práce. V tretej štvrtine roku 2015 bolo 12,5 % ľudí v Grécku bez zamestnania dlhšie ako dva roky. V Španielsku sa takáto forma dlhodobej nezamestnanosti v rovnakom období týkala 7,4 % ľudí (Düll a kol. 2016, 16-17).

Dlhodobá nezamestnanosť po kríze hrozila hlavne ľuďom s nízkou kvalifikáciou. Avšak títo ľudia neboli jedinou ohrozenou skupinou. Ľudia so strednou kvalifikáciou čelili tiež riziku dlhodobej nezamestnanosti a to hlavne v Grécku, Španielsku, Chorvátsku, Portugalsku, Slovensku a Írsku. Ľudia so strednou kvalifikáciou boli najväčšou skupinou dlhodobo nezamestnaných v Litve a na Slovensku, kde predstavovali viac ako 70 % populácie (Düll a kol. 2016, 17).

Stav dlhodobej nezamestnanosti sa však v roku 2017 vo viacerých krajinách zlepšil. Situácia sa však dlhodobo nezlepšuje hlavne v Grécku, kde dlhodobá nezamestnanosť v roku 2017 dosahovala 15,6 %. V tomto roku zaznamenali vysokú dlhodobú nezamestnanosť aj Taliansko a Španielsko, kde dosahovala nad 6 %.⁵

⁵ Podrobne viď Príloha 4.

Graf 7: Porovnanie dlhodobej miery nezamestnanosti s celkovou mierou nezamestnanosti v roku 2017, v %



Poznámka: Dlhodobá nezamestnanosť vľavo

Zdroj: Eurostat 2016f, Eurostat 2016g, vlastné spracovanie

Pri porovnaní dlhodobej a celkovej miery nezamestnanosti v roku 2017 v grafe 7 opäť vychádzajú Grécko, Španielsko a Taliansko ako najviac zasiahnuté. Krajiny, v ktorých dlhodobo nezamestnaní tvoria viac ako polovicu nezamestnaných sú v roku 2017: Bulharsko, Grécko, Slovensko a Taliansko (Eurostat 2016f, Eurostat 2016g).

2.3.5 Nezamestnanosť mladých v EÚ

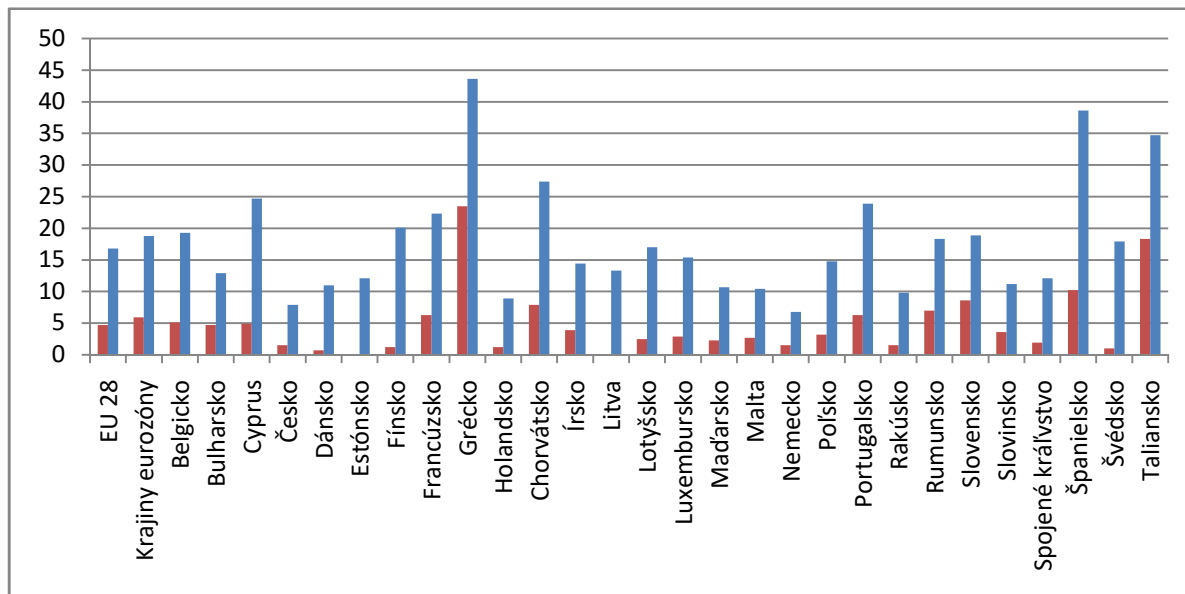
Po kríze v roku 2008 sa s prehlbujúcou nezamestnanosťou stala nezamestnanosť mladých problémom, ktorý zasiahol mnohé krajiny v EÚ. EÚ sa preto rozhodla vykonať opatrenia, ktoré by pomohli mladým ľuďom nájsť prácu prípadne získať potrebné vzdelanie a kvalifikáciu, aby sa do trhu práce mohli zapojiť.

Mladí sú na trhu práce vo všeobecnosti ohrození pre nedostatok skúseností. Zároveň častejšie nastupujú do práce, ktorá nie je stála, dochádza v nej k relatívne vysokej fluktuácii personálu a v období nedostatočného dopytu po práci môžu ľahko prísť o prácu. Toto sa prejavilo po roku 2008, kedy nezamestnanosť mladých v krajinách EÚ stúpila až na 20 % (Caliendo a Schmidl 2016, 1).

Zároveň mladí vo veku 15 až 24 rokov často patria medzi málo alebo stredne kvalifikovaných. V kríze v roku 2008 boli málo kvalifikovaní ľudia najviac zasiahnutou skupinou. V roku 2007 až 66 % mladých nezamestnaných zo Slovenska boli mladí s nízkou

kvalifikáciou. Situácia sa veľmi nezmenila ani v roku 2011, kedy to bolo 63,7 % (European Commission 2013, 4).

Graf 8: Nezamestnanosť mladých vo veku 15-24 rokov, v roku 2017, porovnanie dlhodobej a celkovej nezamestnanosti v tomto vekovom rozhraní, v %



Poznámka: pomer aktívnej populácie vo veku 15-24 a nezamestnaných v tomto veku, dlhodobá nezamestnanosť zľava

Zdroj: Eurostat 2016h, Eurostat 2018c, vlastné spracovanie

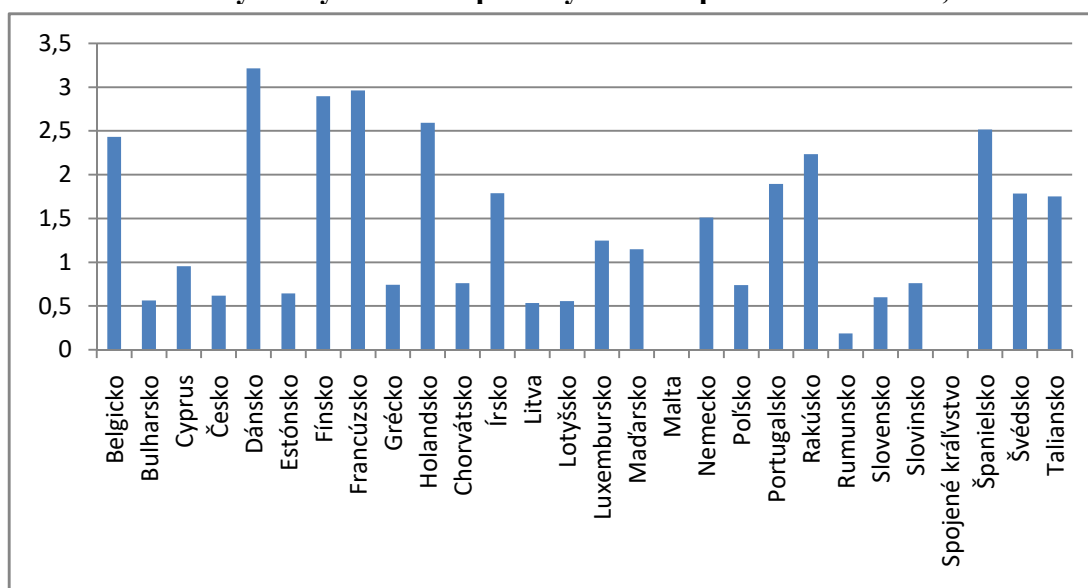
Miera nezamestnanosti mladých sa počíta ako pomer nezamestnaných voči zamestnaným v tomto veku. Z grafu 8 vidno, že najväčší problém s nezamestnanosťou mladých má Grécko, kde v roku 2017 bolo 43,6 % mladých bez práce a 23,5 % tvorili dlhodobo nezamestnaní mladí (Eurostat 2018c). Problémy s nezamestnanosťou mladých má taktiež Cyprus, Francúzsko, Chorvátsko, Portugalsko, Španielsko a Taliansko, kde v roku 2017 presahovala nezamestnanosť mladých 20 %.⁶

2.4 Politiky na trhu práce v EÚ

Investície krajín EÚ do trhu práce sú rôzne. Každá krajina investuje iné percento HDP na aktívne a pasívne politiky na riešenie problémov trhu práce.

⁶ Podrobne viď Príloha 5

Graf 9: Výdavky štátov na politiky na trhu práce za rok 2015, v % HDP



Zdroj: Eurostat 2016i, vlastné spracovanie

V grafe 9 je vidno, ktoré štáty investovali väčší alebo menší podiel prostriedkov v pomere k HDP na politiky na trhu práce. V roku 2015 najmenej do politik na trhu práce investovalo Rumunsko 0,19 % HDP. Naopak najviac investovalo Dánsko 3,21 % HDP. Nad 2 % HDP investovalo Belgicko, Dánsko, Fínsko, Francúzsko, Holandsko, Rakúsko a Španielsko. Krajiny v ktorých sú výdavky na politiky na trhu práce za rok 2015 nižšie ako 1 % sú: Bulharsko, Cyprus, Česko, Estónsko, Grécko, Chorvátsko, Litva, Lotyšsko, Poľsko, Rumunsko, Slovensko a Slovinsko. Údaje za Maltu a Spojené kráľovstvo za tento rok nie sú k dispozícii.⁷

Európsky semester využíva štatistiky jednotlivých štátov na odporúčania. Dôležité sú dáta o celkovom podiele na riešenie nezamestnanosti v pomere k HDP, podiel prostriedkov na aktívne a pasívne politiky práce a celková veľkosť nezamestnanosti v danej krajine. V štatistikách je možno vidieť aj reakcie krajín na krízovú situáciu a zvýšenie nezamestnanosti (European Commission, Analytical Web Node, 2015, 5-7).

Európsky semester vidí ako jednu zo svojich priorít na pomoc dlhodobo nezamestnaným vytvorenie jednotného kontaktného miesta, ktoré pomôže integrovať aktivity a zjednodušiť situáciu aj pre samotného nezamestnaného. Niektoré krajiny EÚ už majú vytvorené miesta jednotného kontaktu a koordinácia informácií a služieb už je dobre rozvinutá. Naopak iné krajiny miesta jednotného kontaktu zatiaľ iba zavádzajú (European Commission 2016, 10).

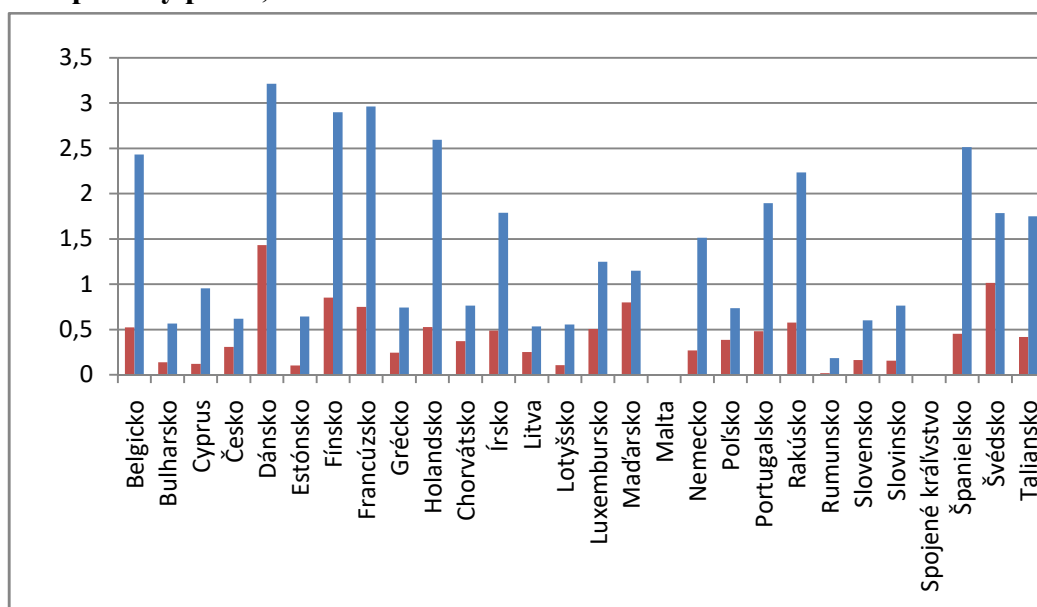
⁷ Podrobne viď Príloha 6

2.4.1 Aktívne politiky na trhu práce v EÚ

Riešením nezamestnanosti v EÚ by mali byť vo veľkej miere práve aktívne politiky na trhu práce. Štáty však podľa svojich zvyklostí a možností do týchto politík investujú rôzne. Dlhodobo majú aktívne politiky na trhu práce podporu hlavne v severských krajinách.

Aktívne politiky na trhu práce by mali však byť využívané v prípadoch, kedy si dané osoby na trhu práce nevedia pomôcť samy. Jedná sa napríklad o ľudí ohrozených chudobou, dlhodobo nezamestnaných, prípadne pomoc v prípade ak dané odvetvie zasahujú špecifické mzdové tlaky (Kluve a kol. 2007, 27).

Graf 10: Pomer výdavkov na aktívne politiky práce k celkovým výdavkom na politiky práce, v % HDP



Zdroj: Eurostat 2016i, vlastné spracovanie

Z grafu 10 vidno, ktoré štáty mínajú väčší alebo menší podiel prostriedkov na aktívne politiky na trhu práce. Relatívne vysoký podiel na aktívne politiky práce mínajú napríklad Česko, Dánsko, Chorvátsko, Maďarsko a Švédsko.

Ak porovnáme percentuálne výdavky z roku 2005 s tými z roku 2015, vo väčšine členských štátov sa zvýšil podiel na aktívne politiky na trhu práce.⁸ Zároveň sa vo väčšine štátov zvýšil podiel na celkové výdavky na politiky na trhu práce v rovnakom časovom rozsahu (2005 a 2015).⁹ Escudero porovnaním štátov v OECD konštatuje, že výdavky štátov OECD sa

⁸ Vid' Príloha 7

⁹ Vid' Príloha 6

postupne zvyšujú avšak klesli v období krízy. Viaceré štáty znížili výdavky na aktívne politiky práce práve ako dôsledok krízy (Escudero 2018, 5-6).

2.5 Mobilita práce v rámci EÚ

Mobilita ľudí presúvajúcich sa v rámci EÚ za prácou dosiahla v roku 2016 približne 11,8 milióna ľudí. Počet ľudí, ktorí sa v EÚ presúvajú za prácou do iného členského štátu sa z roka na rok zvyšuje. Napriek tomu je počet ľudí prichádzajúcich do EÚ z tretích krajín vyšší než počet ľudí z EÚ sťahujúcich sa za prácou do iného členského štátu (European Commission 2018, 12).

Medzi najvyhľadávanejšie destinácie patrí Spojené kráľovstvo a Nemecko, do ktorých prichádza až 50 % presúvajúcich sa občanov. Španielsko a Taliansko sú ďalšími obľúbenými destináciami, avšak obidva štáty boli tvrdo zasiahnuté krízou v roku 2008 a po kríze sa im nepodarilo obnoviť si svoju popularitu. Ďalšími obľúbenými krajinami sú Francúzsko, Belgicko, Rakúsko, Holandsko a Švédsko. Vzhľadom na svoju veľkosť majú Luxembursko, Cyprus, Írsko, Belgicko a Rakúsko najväčší podiel prichádzajúcich ľudí z EÚ v pomere k počtu obyvateľov za rok 2016 (European Commission 2018, 12-13).

Medzi najčastejšie krajiny pôvodu presúvajúcich sa ľudí patria Rumunsko, Poľsko, Taliansko a Portugalsko. Ďalej za nimi nasledujú Nemecko, Taliansko a Španielsko. Zvýšená emigrácia je zaznamenaná z nových členských štátov a to primárne z Litvy, Lotyšska a Rumunska (European Commission 2018, 13).

Jednou z hlavných prekážok v mobilite je jazyk, respektíve nedostatočná znalosť jazyka hostujúcej krajiny. Ďalšou sú administratívne a právne prekážky alebo nejednotné pravidlá pre výkon rovnakých povolání. Na druhú stranu ekonomická situácia v krajine a pracovné možnosti sú silným povzbudzujúcim faktorom pre presúvanie sa medzi členskými štátmi (European Commission 2018, 15-16).

Úloha jazyka pri dlhodobej mobilite však nie je úplne jednoznačná. Zatiaľ čo medzi Francúzskom a Belgickom hrá jazyk dôležitú úlohu pri presune pracovnej sily, v prípade Slovenska je tomu inak. Slováci sa pri dlhodobom presúvaní za prácou presúvajú viacej do Rakúska ako do Česka napriek jazykovej blízkosti s Českom. Rakúsko ich láka lepším pracovným uplatnením a taktiež platovými možnosťami (European Commission 2018, 16).

3 Trh práce, štrukturálne problémy a ich riešenie porovnanie Česko a Poľsko

V nasledujúcej kapitole sú porovnávané krajiny Česko a Poľsko z hľadiska trhu práce, hlavných ukazovateľov a prístupov k riešeniu problémov trhu práce. Dôraz je kladený na štrukturálne problémy na trhu práce a tie oblasti, v ktorých sa Česku a Poľsku darí horšie.

3.1 Vývoj v Česku a Poľsku po roku 1989

Česko a Poľsko zdieľajú spoločnú minulosť v rámci rozdelenia Európy po druhej svetovej vojne. Štátne hospodárstvo, ktoré fungovalo do roku 1989 ovplyvnilo trh práce a ďalší vývoj v týchto krajinách. Obidve krajiny vstúpili do EÚ v rovnakom čase, 1.4. 2004, kedy vstúpilo do EÚ naraz zatiaľ najviac krajín od jej vzniku.

V deväťdesiatych rokoch nastali v obidvoch krajinách veľké inštitucionálne aj ekonomické reformy. Prešli postupným procesom demokratizácie a transformácie. Otvorenie sa západným ekonomikám prinieslo pre Česko a Poľsko možnosť konkurovať nízkou cenou produkcie a zároveň sa stali tieto krajiny rýchlo závislé od exportu z ďalších krajín (Němcová a kol. 2011, 61-65).

Pred rokom 1989 bolo mnoho štátnych podnikov kvôli centrálnemu plánovaniu neefektívne riadených a to súviselo s zastaranými metódami produkcie a starým zariadením. V mnohých sektoroch, ktoré sa spoliehali na financovanie štátu došlo po zmene na tržnú ekonomiku k masovému prepúšťaniu a rozpad Sovietskeho zväzu túto situáciu ešte zhoršil. S týmito procesmi nastávali taktiež procesy cenovej liberalizácie, privatizácie pôvodne štátneho majetku a reštitúcií (Němcová a kol. 2011, 79-80).

Pre trh práce v týchto ekonomikách to bol veľký šok. V krátkom čase sa musel prispôbiť iným podmienkam a požadovať iné schopnosti od uchádzačov o prácu, akými sú napríklad jazykové znalosti alebo všeobecne flexibilita. Táto rýchla zmena spôsobila zníženie zamestnanosti, nárast nezamestnanosti a znížený celkový podiel na účasti na ekonomických procesoch (Němcová a kol. 2011, 80).

Situácia na trhu práce bola silne ovplyvnená príchodom priamych zahraničných investícií, ktoré pomáhali krajinám strednej Európy prispôbiť sa zmenám tržnej ekonomiky. Tieto sa postupne od roku 1990 zvyšovali a do roku 2004 boli Poľsko, Česko a ďalšie krajiny strednej Európy primárne príjemcami investícií (Němcová a kol. 2011, 88-92).

V roku 2004 pred vstupom do EÚ boli v krajinách strednej Európy veľké rozdiely. Spomedzi krajín Vyšehradskej štvorky sa ekonomicky najlepšie darilo Česku, ktoré sa najviac približovalo ekonomickej úrovni EÚ. Najhoršie na tom bolo z tohto pohľadu Poľsko (Němcová 2011, 86-87).

Od vstupu do EÚ Česko aj Poľsko zažívajú reálnu konvergenciu a približujú sa životnému štandardu pôvodných členov EÚ 15. Poľsku pritom pomohol miernejší priebeh krízy, keď ekonomika nezažila prepád, ale iba spomalenie rastu. Poľsku sa vďaka tomu darí dohnať rozdiel v rámci krajín Vyšehradskej štvorky. Od roku 2014 v oboch krajinách rastie reálne HDP, zvyšuje sa miera zamestnanosti, majú nízku mieru nezamestnanosti, ktoré sú ďalej rozoberané v texte (OECD 2018c).

Česko a Poľsko majú viacero podobných črt, napriek tomu sa líšia veľkosťou, počtom obyvateľov a ekonomickou výkonnosťou. Od prechodu na tržné hospodárstvo prebiehal vývoj v každej krajine strednej Európy trochu inak a to sa odrazilo na fungovaní štátu a trhu práce.

Tabulka 2: Základné údaje o krajinách Česko a Poľsko

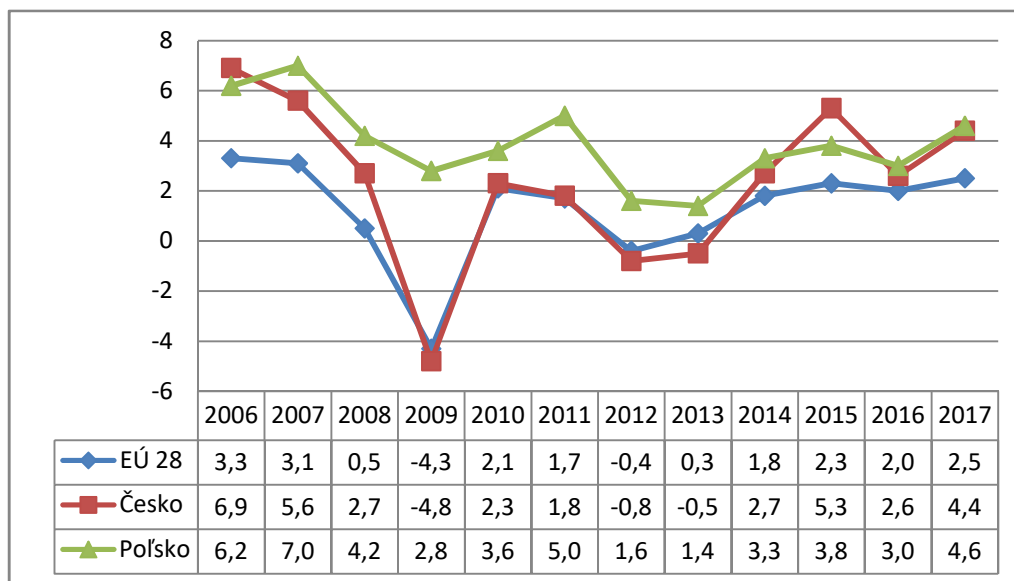
	Rozloha (km²)	Počet obyvateľov (2017)	Podiel na populácii EÚ 28 v %	HDP v súčasných cenách v mil EUR (2017)	Podiel na HDP EÚ v %	HDP per capita v PKS (EÚ28=100) (2017)
Česko	78 874	10 578 820	2,1	192 017	1,3	89
Poľsko	313 851	37 972 964	7,4	465 605	3,0	70

Poznámka: Parita kúpnej sily je vyjadrená v pomere k priemeru EÚ 28, ktorý je nastavený na 100. Ak je index krajiny vyšší než 100 znamená to, že HDP per capita je vyššie než priemer EÚ a naopak. Tento index je určený primárne ako porovnanie medzi krajinami EÚ skôr než ako časové porovnanie (Eurostat 2018e).

Zdroj: Eurostat 2018f, Eurostat 2016c, Eurostat 2016j, Eurostat 2016k, Eurostat 2018d, Eurostat 2018e, vlastné spracovanie

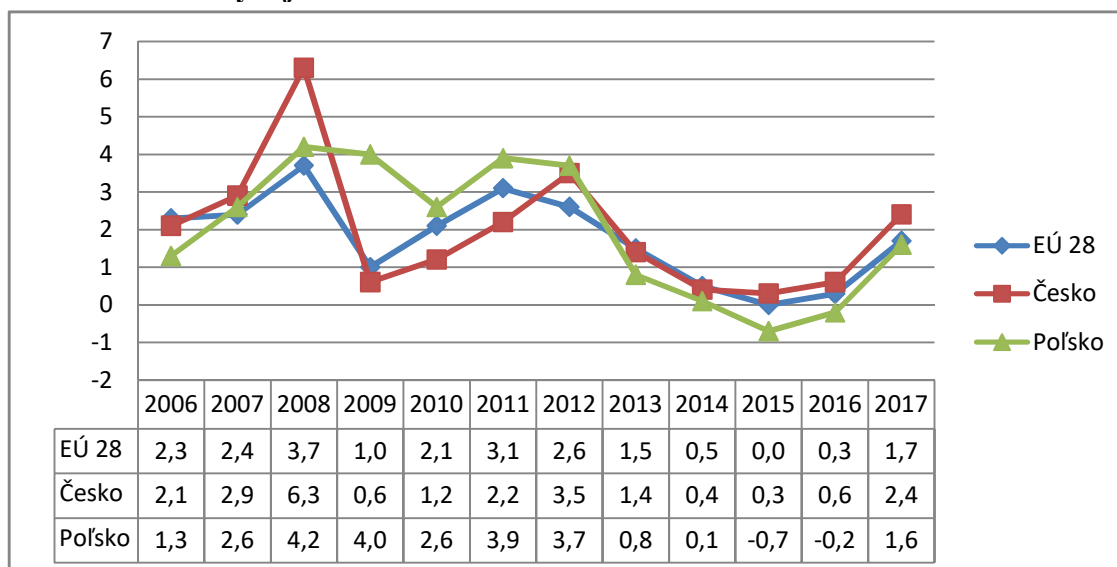
Podľa údajov z tabuľky 2 je Česko rozlohou približne štyrikrát menšie ako Poľsko. Podobne je to aj s počtom obyvateľov, ktorých má Česko asi 3,5krát menej ako Poľsko. V HDP na obyvateľa sa lepšie darí Česku, ktoré sa viacej približuje priemeru EÚ. V Poľsku sa ale vďaka hospodárskemu rastu v posledných rokoch HDP na obyvateľa posilňuje. V rámci oboch krajín teda dochádza k reálnej konvergencii voči EÚ (OECDc 2018, 10).

Graf 11: Rast reálneho HDP Česko, Poľsko a EÚ (percentuálna zmena oproti predchádzajúcemu roku)



Zdroj: Eurostat 2016l, vlastné spracovanie

Graf 12: Vývoj inflácie HICP v Česku a Poľsku 2006-2017 v %



Poznámka: HICP – harmonizovaný index spotrebiteľských cien

Zdroj: Eurostat 2016o, vlastné spracovanie

Poľsko bolo jedinou krajinou počas krízy, ktoré sa neocitlo v červených číslach a reálne HDP stále rástlo aj keď klesajúcim tempom, čo môžeme vidieť aj v grafe 11 (Eurostat 2016l). V grafe ďalej vidíme, že Česko sa po kríze dobre zotavilo a v súčasnej dobe krajiny rastú podobným tempom. Hospodárske cykly Česka a Poľska sú veľmi podobné napriek tomu, že

Česko zažilo v rámci krízy väčší prepad. Priemerný hospodársky cyklus EÚ 28 sa viackej približuje Česku než Poľsku.

Česko zažilo dopad hospodárskej krízy o niečo neskôr ako ostatné krajiny EÚ a relatívne mierne oproti iným susedným krajinám. Napriek tomu prepad reálneho produktu v roku 2009 bol až -4,8 %, čo sa negatívne prejavilo aj na trhu práce zvýšením nezamestnanosti a znížením zamestnanosti v rokoch 2009 až 2012.¹⁰ Nestabilná politická situácia v ČR spôsobená vyslovením nedôvery vláde Mirka Topolánka ďalej skomplikovala cestu von z krízy. Ako jeden z pozitívnych dôsledkov krízy však boli trojstranné dohody medzi odbormi, asociáciami zamestnávateľov a vládou. Jedeným z výsledkov týchto dohôd sa stala skrátená pracovná doba dotovaná štátom, ktorá pomohla prekonať obdobie po kríze a zabránila, aby sa nezamestnanosť ešte viackej zvýšila (Clasen a kol. 2012, 12).

Obnovenie rastu po kríze v Česku v roku 2015 bolo spôsobené mnohými faktormi s dočasným efektom. Jednou z nich bola nutnosť využitia fondov z EÚ a nízkej ceny komodít. Nízka inflácia, ktorú môžeme vidieť v grafe 12 v rokoch 2014 až 2016 sa v roku 2017 výraznejšie zvýšila. Za toto zvýšenie je zodpovedný primárne rast miezd, ktorý bude pravdepodobne pokračovať aj v roku 2018 (OECD 2016, 10-14).

V grafe 12 ďalej vidíme, že Poľsko v období 2014 až 2016 čelilo deflácií, z ktorej sa dostalo až v roku 2017. Podobne ako v Česku, vysoký dopyt na trhu práce a nedostatok ľudí v určitých odvetviach spôsobuje zvyšovanie miezd, takže cenová hladina v Poľsku bude v roku 2018 pravdepodobne ďalej rásť (OECD 2018c, 23-24).

V súčasnej dobe zažíva Česko aj Poľsko ekonomický rast, ktorý je podporený silným dopytom zo strany spotrebiteľov (domácností). Tento rast tlačí na mzdy, ktoré sa budú v Česku aj Poľsku zvyšovať (European Commission 2018b, 1, European Commission 2018c, 4).

Česko a Poľsko sú krajiny, ktoré zatiaľ neprijali spoločnú európsku menu euro. V Poľsku podpora členstva v eurozóne klesla kvôli hospodárskej kríze v roku 2008, ktorej dôsledky sa postupne prejavovali (Polaczek 2017). Krajiny najviac zasiahnuté krízou - Grécko, Španielsko a Taliansko a ich fiškálne problémy spôsobili, že eurozóna prestala byť pre mnohé štáty atraktívna. V Česku sa prijatie eura dokonca stalo nepopulárne, proti prijatiu eura sa podľa prieskumu eurobarometra v roku 2017 vyjadrilo až 70 % ľudí (Jégl 2017).

¹⁰ Vid' Príloha 2 a 3.

3.2 Špecifiká trhu práce v Česku a Poľsku

3.2.1 Zamestnanosť

Priaznivá ekonomická situácia pomohla Česku aj Poľsku dosiahnuť vysokú mieru zamestnanosti, ktorú by mali krajiny využiť na riešenie štrukturálnych problémov. V oboch krajinách sú napriek vysokej miere zamestnanosti celkovo, relatívne vysoké rozdiely v zamestnanosti mužov a žien, nedostatočná miera zamestnanosti ľudí s nižším vzdelaním a ďalšie nedostatky.

Tabulka 3: Miera zamestnanosti v Česku, Poľsku a EÚ 2005-2017 v %

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
EÚ 28	67,9	68,9	69,8	70,3	69,0	68,6	68,6	68,4	68,4	69,2	70,1	71,1	72,2
Česko	70,7	71,2	72,0	72,4	70,9	70,4	70,9	71,5	72,5	73,5	74,8	76,7	78,5
Poľsko	58,3	60,1	62,7	65,0	64,9	64,3	64,5	64,7	64,9	66,5	67,8	69,3	70,9

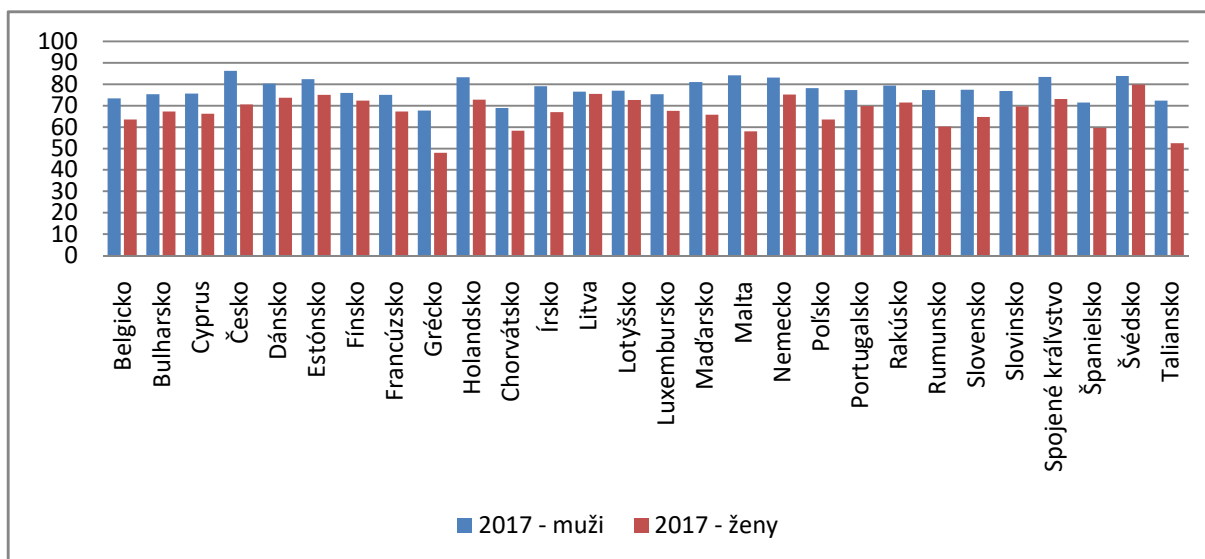
Zdroj: Eurostat 2016e, vlastné spracovanie

Ako možno vidieť v tabuľke 3, zamestnanosť v Poľsku a Česku je v roku 2017 na vysokej úrovni. Česko dokonca presahuje cieľ zo stratégie Európa 2020 (75 %), zamestnanosťou 78,5 %. Poľsko si v posledných rokoch výrazne polepšilo. V roku 2017 zamestnanosť v Poľsku tvorí 70,9 %, čo síce nedosahuje cieľ stratégie Európa 2020, ale výrazne prevyšuje mieru zamestnanosti v Poľsku pred krízou.

Zamestnanosť v Česku v roku 2005 by sa dala porovnať s tou v Poľsku v roku 2017, kedy sa Poľsko postupne prepracovalo zo zamestnanosti nižšej než 60 % v roku 2005 až na dnešnú úroveň.

Väčšie rozdiely sú však v miere zamestnanosti mužov a žien, ktoré vidíme aj v grafe 13. Tieto rozdiely sú v Česku a Poľsku pomerne vysoké oproti ostatným štátom EÚ. Vo všetkých členských štátoch je zamestnanosť žien o niečo nižšia ako mužov. Najviac sa však tieto hodnoty približujú v severských krajinách Litve a Lotyšsku. Najväčšie rozdiely naopak zaznamenávajú južné krajiny ako sú Grécko, Taliansko a Malta. Vysoké rozdiely sú však aj v krajinách strednej a východnej Európy.

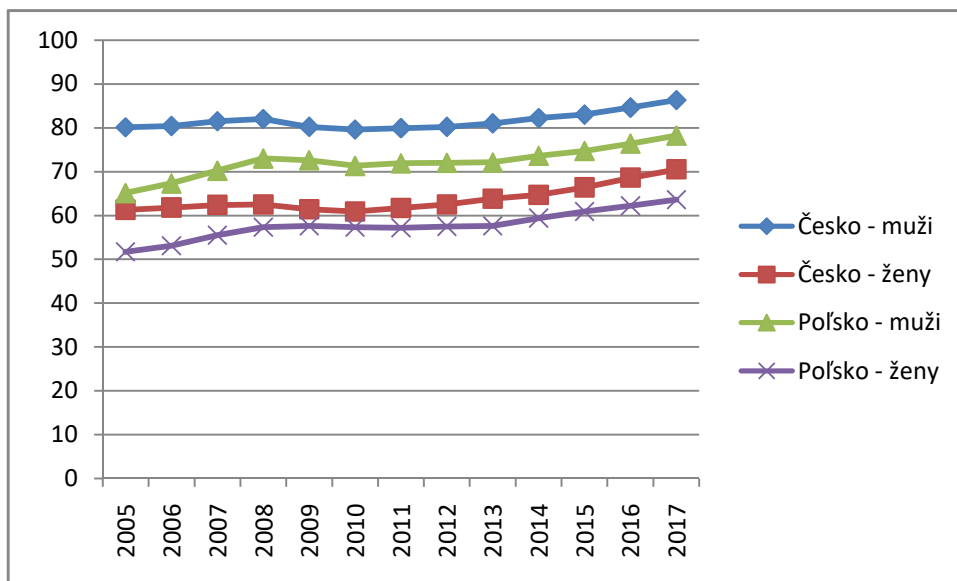
Graf 13: Miera zamestnanosti mužov a žien v EÚ 2017 v %



Zdroj: Eurostat 2016e, vlastné spracovanie

V grafe 14 vidíme, že zamestnanosť sa oproti roku 2005 zvýšila aj v Česku aj v Poľsku. Rozdiely medzi zamestnanosťou mužov a žien sú v Česku aj Poľsku relatívne vysoké a počas rokov sa tieto rozdiely veľmi nemenia. V Česku je pôvodný rozdiel v zamestnanosti z roku 2005 18,8 percentuálnych bodov, ktorý v roku 2017 tvorí 15,8 percentuálnych bodov. V Poľsku je v roku 2005 rozdiel medzi zamestnanosťou mužov a žien 13,4 percentuálnych bodov a v roku 2017 14,6 percentuálnych bodov.

Graf 14: Miera zamestnanosti mužov a žien v Česku a Poľsku 2005-2017 v %



Zdroj: Eurostat 2016e, vlastné spracovanie

V rámci konjunktúry sa v Česku vytvorili pracovné miesta. Dlhodobo vznikajú v Česku miesta v sektore služieb a znižuje sa počet pracovných miest vo výrobe. Miesta zároveň vznikajú v odvetviach, kde je potrebná vysoká kvalifikácia a postupne sa znižuje počet miest s nízkou a strednou kvalifikáciou (OECD 2017).

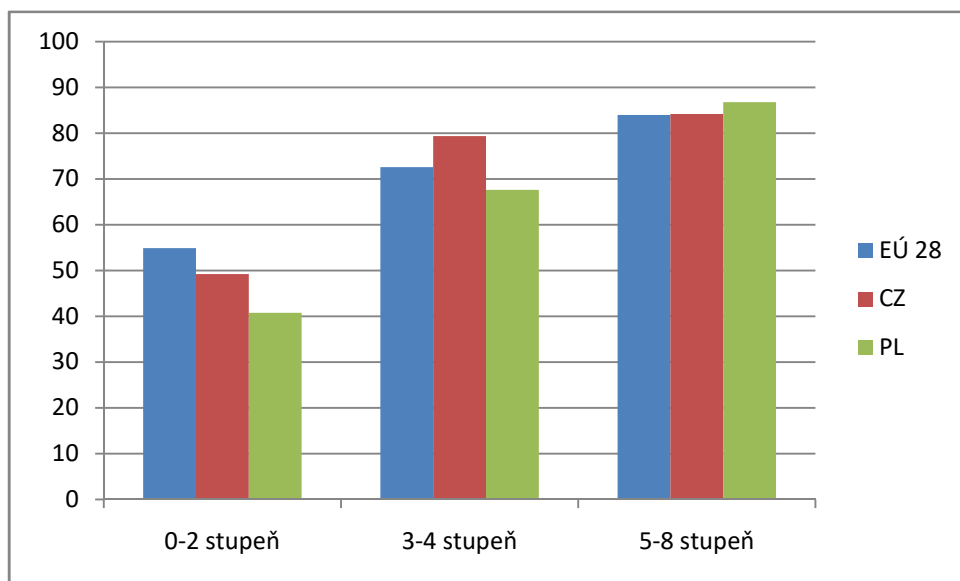
Medzi silné stránky českého trhu práce patrí nízka nezamestnanosť a tým pádom aj nízka neistota na trhu práce. Naopak medzi slabé stránky patrí nízka priemerná mzda a taktiež veľké rozdiely v konkrétnych ohrozených skupinách na trhu práce ako napríklad ženy a hendikepovaní ľudia (OECD 2017).

Poľsko podobne ako Česko ťaží z nízkej nezamestnanosti. Problémom sú však veľké rozdiely v zamestnanosti mužov a žien, ľudí s nízkou kvalifikáciou a hendikepovaných ľudí. Ďalším problémom je relatívne nízka flexibilita trhu práce. Pozitívnu správou sú rastúce mzdy, prispôsobenie daňového systému a príspevkov od štátu, ktoré pomáhajú v Poľsku znižovať mzdové nerovnosti (European Commission 2018c, 5-6).

Veľké rozdiely existujú v rámci zamestnanosti aj podľa dosiahnutého vzdelania. Najmenšia miera zamestnanosti sa týka skupiny obyvateľov s menej ako základným, základným a nižším stredným vzdelaním. Česko a Poľsko v tomto ohľade dlhodobo zaostávajú za priemerom EÚ.¹¹

¹¹ Vid' Príloha 8

Graf 15: Miera zamestnanosti podľa dosiahnutého vzdelania Česko, Poľsko a EÚ v roku 2017



Poznámka: 0-2 stupeň – menej ako základné, základné a nižšie stredné vzdelanie; 3-4 stredné vzdelanie a vyššie stredné vzdelanie (bez terciárneho); 5-8 terciárne vzdelanie
Zdroj: Eurostat 2016m, vlastné spracovanie

V roku 2017 je podľa grafu 15 stále vidieť veľký rozdiel medzi zamestnanosťou ľudí, ktorí dosiahli nižší stupeň vzdelania medzi priemerom EÚ 28, Českom a Poľskom. V Poľsku miera zamestnanosti ľudí s nižším stupňom vzdelania dosahuje iba 40,8 %. Česko v miere zamestnanosti ľudí s nízkym vzdelaním zaostáva za priemerom EÚ tiež, čo je prekvapivé vzhľadom na vysokú celkovú mieru zamestnanosti. Miera zamestnanosti tejto skupiny tvorí iba 49,2 %¹².

V grafe 15 ďalej vidno, že Poľsko prevyšuje mieru zamestnanosti EÚ iba pri skupine s najvyšším stupňom vzdelania, v ostatných zaostáva za priemerom EÚ. Česko má dobrú mieru zamestnanosti v rámci ľudí so stredným vzdelaním aj s terciárnym vzdelaním, čo značí, že ľudia s nižším vzdelaním by potrebovali väčšiu podporu napríklad v rámci aktívnych politík na trhu práce.

Kľúčové sektory pre ekonomiku sú iné v Poľsku a Česku a v EÚ všeobecne. Nasledujúca tabuľka 4 porovnáva percentuálny podiel ľudí v jednotlivých sektoroch ekonomiky.

¹² Podrobne vid' Príloha 8

Tabulka 4: Podiel 10 hlavných sektorov na zamestnanosti 2017 (jednotka: percentuálny podiel na celku, podľa zamestnancov v sektoroch) v %

	EÚ 28	Česko	Poľsko
Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybárstvo	4,5	3,1	10,2
Priemysel (okrem stavebníctva)	15,3	28,7	24,0
Spracovateľský priemysel	13,8	26,4	20,8
Stavebníctvo	6,3	7,7	7,1
Veľkoobchod a maloobchod, doprava, ubytovacie a stravovacie služby	24,8	24,2	22,8
Informačné a komunikačné činnosti	3,0	2,7	2,3
Finančné a poisťovacie služby	2,5	1,8	2,4
Činnosti v oblasti nehnuteľností	1,1	1,9	0,9
Profesné, vedecké a technické činnosti; administratívne a podporné činnosti	12,9	8,9	6,6
Verejná správa, obrana, vzdelávanie, zdravotníctvo a sociálna práca	23,5	17,5	20,2
Kultúrne, zábavné a rekreačné činnosti, ostatné služby, činnosti domácností a exteritoriálnych organizácií a inštitúcií	6,1	3,6	3,5
Suma, všetky aktivity	100	100	100

Poznámka: „Spracovateľský priemysel“ je súčasťou kategórie „Priemysel (okrem stavebníctva)“

Zdroj: Eurostat 2018n, vlastné spracovanie

V tabuľke 4 ďalej vidíme, že jedným z hlavných rozdielov v zamestnanosti podľa sektorov od priemeru EÚ je relatívne vysoké zastúpenie poľnohospodárstva, lesníctva a rybárstva v Poľsku. Ďalej je vidno, že Česko a Poľsko je omnoho viacej závislé na priemyselnej výrobe než je priemer EÚ. Najdôležitejším sektorom pre Česko aj Poľsko je priemysel, ktorý je najviac personálne obsadený. Podobne vysoký podiel pracovníkov v priemysle ako v Poľsku a Česku je iba na Slovensku (24,3 %) v ostatných krajinách EÚ je nižší (Eurostat 2018n).

Demografický problém, ktorý do budúcnosti hrozí EÚ sa dotýka aj Česka a Poľska. Aj pri nízkej nezamestnanosti a raste sa prejavujú napríklad nedostatok pracovných síl v určitých sektoroch a úbytok ľudí v pracovnom veku. Česko aj Poľsko preto potrebujú prírastok ľudí v aktívnom veku a to napríklad prostredníctvom imigrácie alebo podporou zamestnanosti ohrozených skupín na trhu práce (European Commission 2018c, 4-5).

Flexibilita trhu práce pomáhajú možnosti rôznej dĺžky pracovných úväzkov. Práca na čiastočný úväzok pomáha na trhu práce tým, ktorí potrebujú popri práci viacej voľného času na starostlivosť o deti, chorého člena rodiny, štúdium či iné povinnosti. Naopak poškodzuje to tých, ktorí by chceli prácu na plný úväzok, ale v súčasných podmienkach takú prácu nedokážu zohnať a radšej pracujú na čiastočný úväzok akoby boli bez práce.

Tabuľka 5: Zamestnanosť na čiastočný úväzok 15-74 ako podiel na celkovej zamestnanosti, roky 2008 a 2017 v Česku, Poľsku a EÚ, porovnanie celkovo, muži, ženy v %

Celkovo	2008	2017	muži	2008	2017	ženy	2008	2017
EÚ 28	18,1	20,2	EÚ 28	7,7	9,8	EÚ 28	30,8	32,3
Česko	4,8	7,2	Česko	2,1	3,4	Česko	8,4	12,0
Poľsko	8,3	7,2	Poľsko	5,7	4,3	Poľsko	11,6	10,7

Zdroj: Eurostat 2018g, vlastné spracovanie

Z tabuľky 5 vidno, že Česko aj Poľsko majú nižší podiel čiastočných úväzkov na celkovej zamestnanosti než je priemer EÚ. Ďalej vidno, že všeobecne sú čiastočné úväzky využívané viacej ženami ako mužmi. V Česku má podiel čiastočných úväzkov tendenciu rásť a v Poľsku sa naopak tento podiel znížil.

Pokles čiastočných úväzkov v Poľsku spôsobila ich nepopularita. Tie úväzky boli totiž často ponúkané mladým ľuďom po ukončení vzdelania. Mladí ľudia zaznamenávali problém s dočasnými pracovnými zmluvami, čiastočnými úväzkami alebo práce bez možnosti ďalších odmien alebo benefitov (Feffer 2014).

Tabuľka 6: Priemerný čistý príjem v Česku, Poľsku a EÚ, ľudí vo veku 18-64, v EUR za rok

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
EÚ 28	15 504	15 634	15 684	15 730	15 730	16 162	16 058	16 464	17 247
Česko	6 500	7 899	7 577	8 019	8 323	8 178	8 111	7 965	8 513
Poľsko	4 302	5 324	4 584	5 200	5 259	5 337	5 471	5 703	6 018

Zdroj: Eurostat 2018h, vlastné spracovanie

Podľa tabuľky 6 priemerný čistý príjem za rok v Česku a Poľsku je výrazne nižší než v EÚ 28. Rozdiel v príjme od roku 2008 do roku 2016 je v Česku, Poľsku a EÚ podobný, dosahujúci 2 013 eur v Česku, 1716 eur v Poľsku a 1743 eur v EÚ.

Česko aj Poľsko má zákonom stanovenú minimálnu mzdu. Hrubá minimálna mesačná mzda v Česku v roku 2018 je 478 Eur a v Poľsku je o niečo vyššia 503 Eur. V porovnaní vo vyjadrení v parite kúpnej sily si tak v Poľsku za minimálnu mzdu Poliaci nakúpia viac ako v Česku. Pre Česko je to 650,64 PKS a pre Poľsko 897,52 PKS (Eurostat 2018k).

Veľký rozdiel medzi Českom a Poľskom je v platovej nerovnosti mužov a žien. Podľa Eurostatu v roku 2016 tvoril rozdiel medzi hrubým platom mužov a žien v Česku 21,8 %

v prospech mužov, zatiaľ čo v Poľsku bol tento rozdiel 7,2 %. Priemer EÚ je 16,2 %. Česko má po Estónsku jeden z najväčších rozdielov v platoch medzi pohlaviami (Eurostat 2018l).

Tabulka 7: Rozdiel medzi hrubými príjmami mužských a ženských zamestnancov ako % hrubých zárobkov mužov, podľa vekových skupín a celkovo – Česko a Poľsko

	<25 rokov	25-34	35-44	45-54	55-64	65 rokov +	Rozdiel celkovo
Česko	11,4	13,8	27,4	23,8	15,1	20,4	21,8
Poľsko	7,6	9,0	12,0	6,9	2,3	-13,7	7,2

Zdroj: Eurostat 2018l, vlastné spracovanie

V tabuľke 7 môžeme vidieť, že rozdiel v zárobku medzi mužmi a ženami súvisí s vekom a pri príchode na trh práce nie je až taký veľký. Najväčší nárast tohto rozdielu nastáva vo vekovej skupine 35-44 rokov a pravdepodobne je spôsobený prerušeniami v kariére ženy (Eurostat 2018l).

V štúdií z roku 2012 porovnáva Mysíková rozdiely v platoch medzi mužmi a ženami v Česku a krajinách strednej Európy. Prichádza k záveru, že v Česku a na Slovensku sa platové rozdiely po premene na tržné hospodárstvo skôr zvyšovali a naopak v Poľsku a Maďarsku znižovali. V každej z týchto krajín existujú mzdové rozdiely v prospech mužov, avšak v Poľsku a Maďarsku sú výrazne nižšie než v Česku a na Slovensku, najvyššie sú v Česku. Zároveň sú vo všetkých týchto krajinách relatívne veľké rozdiely v zamestnanosti mužov a žien (Mysíková 2012, 337-342).

Vo väčšine krajín EÚ je v roku 2016 väčší rozdiel v platoch mužov a žien v súkromnom sektore než štátnom sektore (v absolútnom vyjadrení). V Česku je tento rozdiel 20,5 % v štátnom sektore a 22, 8 % v súkromnom sektore. V Poľsku sú platové rozdiely nižšie a to konkrétne 2,8 % v štátnom sektore a 16,1 % v súkromnom sektore. Vysoké platové rozdiely v Česku v štátnom sektore sú jedným z dôvodov prečo je v Poľsku omnoho nižšia platová nerovnosť medzi pohlaviami než v Česku (Eurostat 2018l).

Veľký rozdiel v platovej nerovnosti medzi Českom a Poľskom nie je spôsobený vysokým podielom práce žien v Česku na čiastočný úväzok, ktorá obmedzuje kariérny postup aj možnosť vyššieho zárobku. Percentuálny podiel žien pracujúcich na čiastočný úväzok oproti tým pracujúcich na plný úväzok v Česku je len o málo vyšší (presne o 1,3 %) než žien v Poľsku (Eurostat 2018g).

3.2.2 Nezamestnanosť

V centrálnej plánovej ekonomike nezamestnanosť v podstate neexistovala. Súviselo to s nadmernou zamestnanosťou v sektoroch, kde nebola potrebná, čo sa prejavilo na nízkej produktivite práce. Po prechode na tržnú ekonomiku existovala veľká nezamestnanosť, s ktorou museli v prvých rokoch krajiny s pôvodným štátnym hospodárstvom bojovať (Němcová 2011, 79).

Nezamestnanosť zasiahla hlavne ohrozené skupiny na trhu práce. Boli to mladí ľudia s nedostatkom skúseností a starší pracovníci. Krajiny sa to snažili riešiť skoršími odchodmi do dôchodku alebo invalidnými dôchodkami, aby mohli takto znižovať nezamestnanosť. Tieto opatrenia sa však po nejakom čase ukázali ako veľmi drahé a neudržateľné do budúcnosti. V odľahlejších a ťažšie prístupných regiónoch, prípadne v regiónoch s mnohými štátnymi podnikmi sa tiež začala prejavovať vyššia nezamestnanosť (Němcová 2011, 81).

V roku 2000 bola miera nezamestnanosti v Česku relatívne stabilná na úrovni 8,7 %. Situácia však bola horšia v Poľsku, kde ako dôsledok transformácie miera nezamestnanosti dosahovala až 16,1 %. (Němcová 2011, 81).

Tabuľka 8: Miera nezamestnanosti v Česku, Poľsku a EÚ 2005-2017

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
EÚ 28	9,0	8,2	7,2	7,0	9,0	9,6	9,7	10,5	10,9	10,2	9,4	8,5	7,6
Česko	7,9	7,1	5,3	4,4	6,7	7,3	6,7	7,0	7,0	6,1	5,1	4,0	2,9
Poľsko	17,9	13,9	9,6	7,1	8,1	9,7	9,7	10,1	10,3	9,0	7,5	6,2	4,9

Zdroj: Eurostat 2016f, vlastné spracovanie

Vývoj od roku 2005 v tabuľke 8, je vývoj nezamestnanosti v Česku, Poľsku a EÚ. Vývoj v Česku je na rozdiel od Poľska stabilnejší. Miera nezamestnanosti v Česku je v roku 2017 najnižšia v EÚ, dokonca najnižšia nameraná v akomkoľvek členskom štáte EÚ od roku 2002. Miera nezamestnanosti v Poľsku pred krízou bola vyššia než priemer EÚ, avšak kvôli miernejšiemu priebehu krízy v Poľsku sa podarilo nezamestnanosť udržať na relatívne dobrej úrovni v rámci krízy a po kríze je nezamestnanosť v Poľsku nižšia než priemer EÚ. Zároveň Poľsko zaznamenáva najnižšiu nezamestnanosť od prechodu na tržné hospodárstvo (European Commission 2018b, 1, European Commission 2018c, 2).

Poľsko má v roku 2017 najnižšiu nezamestnanosť vôbec od premeny na tržné hospodárstvo. Ekonomike Poľska sa darí, čo sa pozitívne prejavuje aj na trhu práce. Predpokladá sa, že trh

práce bude ďalej pohlcovať pracovníkov, čo môže viesť k inflácii miezd a cien (OECD 2018c, 10).

Vývoj nezamestnanosti podľa dosiahnutého vzdelania bol najhorší v rámci skupiny so základným alebo nižším stredným vzdelaním, preto je ďalej v texte porovnaný vývoj nezamestnanosti a zamestnanosti tejto skupiny. V rámci skupiny so stredným a vyšším stredným vzdelaním má problémy hlavne Poľsko, ktorému sa podarilo nezamestnanosť tejto skupiny dostať pod priemer EÚ až v roku 2015. Nezamestnanosť skupiny s terciárnym vzdelaním sa v Poľsku dlhodobo blíži priemeru EÚ s tým, že v roku 2017 si Poľsko významne polepšilo oproti priemeru EÚ. Česko má dlhodobo nižšiu mieru nezamestnanosti tejto vzdelanostnej skupiny.¹³

Graf 16: Vývoj miery nezamestnanosti ľudí s najnižším stupňom vzdelania 0 – 2, Česko, Poľsko a EÚ, 2005-2017, v %



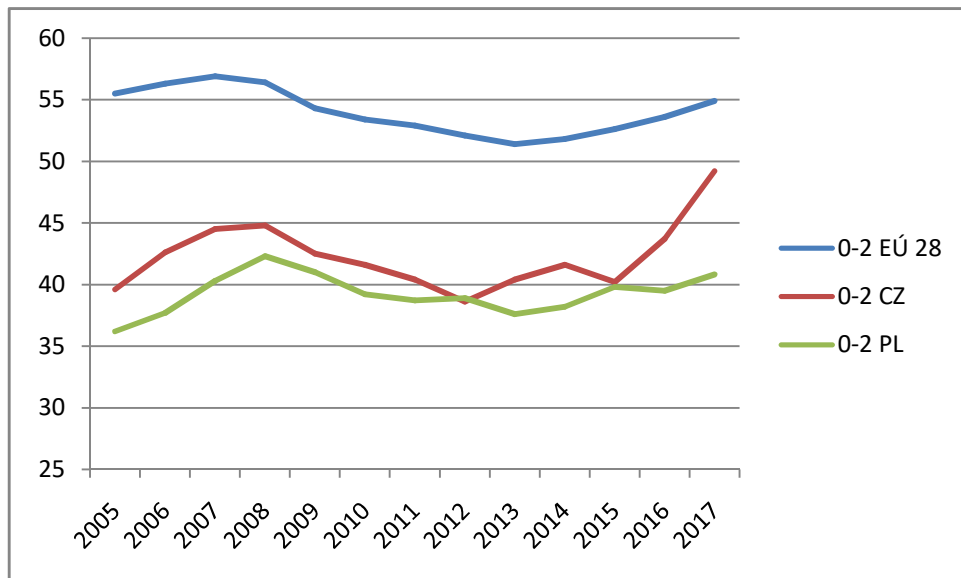
Zdroj: Eurostat 2018i, vlastné spracovanie

Z grafu 16 vidno, že Česko a Poľsko, ktoré mali v minulosti nadpriemerne vysokú nezamestnanosť ľudí s najnižším stupňom vzdelania túto nezamestnanosť postupne znížili. V roku 2017 je dokonca nezamestnanosť tejto skupiny nižšia ako priemer EÚ. V porovnaní so štatistikami zamestnanosti však vzniká určitý nepomer a tak je pravdepodobné, že časť ľudí s nízkym vzdelaním, ktorá bola v Česku a Poľsku označovaná ako nezamestnaná, prešla do skupiny ekonomicky neaktívnych. Česko aj Poľsko majú totiž nižšiu mieru zamestnanosti

¹³ Viď Príloha 9

ľudí s nízkym vzdelaním než je priemer EÚ pričom Česko zaostáva zhruba o 5 % a Poľsko až o 14 %.¹⁴

Graf 17: Vývoj miery zamestnanosti ľudí s najnižším stupňom vzdelania 0 – 2 Česko, Poľsko a EÚ, 2005-2017, v %



Zdroj: Eurostat 2016m, vlastné spracovanie

Na vývoji miery nezamestnanosti a zamestnanosti Česka skupiny s nízkym vzdelaním na trhu práce (graf 16 a 17) je vidno, že zníženie miery nezamestnanosti od roku 2005 prispelo k zvýšeniu miery zamestnanosti. V Poľsku však nastáva iba mierne zvýšenie miery zamestnanosti tejto skupiny a naopak zníženie miery nezamestnanosti je najmarkantnejšie spomedzi porovnávaných – Česka a EÚ, je teda pravdepodobné, že veľa osôb z tejto vzdelanostnej skupiny stojí mimo trh práce.

3.2.3 Nezamestnanosť mladých

Nezamestnanosť mladých sa stala v rámci krízy jednou z dôležitých tém pre EÚ a jej fungovanie v najbližších rokoch. Mladí ľudia sú všeobecne ohrozenou skupinou na trhu práce a plynulý prechod z procesu vzdelávania do práce je často akcentovanou témou v EÚ.

¹⁴ Pre porovnanie vid' Príloha 8 Zamestnanosť podľa dosiahnutého vzdelania

Tabulka 9: Miera nezamestnanosti mladých v Česku Poľsku a EÚ 2005-2017, v %

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
EÚ 28	18,7	17,4	15,5	15,6	19,9	21,1	21,7	23,2	23,7	22,2	20,3	18,7	16,8
Česko	19,2	17,5	10,7	9,9	16,6	18,3	18,1	19,5	19,0	15,9	12,6	10,5	7,9
Poľsko	36,9	29,8	21,7	17,3	20,6	23,7	25,8	26,5	27,3	23,9	20,8	17,7	14,8

Zdroj: Eurostat 2016h, vlastné spracovanie

V tabuľke 9 vidno, že pred krízou bola miera nezamestnanosti mladých v Česku relatívne vysoká, avšak potom, ako sa Česku podarilo následky krízy prekonať, miera nezamestnanosti mladých v rokoch 2016 a 2017 nebola veľmi vysoká, na rozdiel od mnohých krajín EÚ. Poľsku sa v rámci nezamestnanosti mladých darí omnoho horšie. Pred krízou bola miera nezamestnanosti mladých ešte horšia ako po nej. Každopádne v rámci konjunktúry sa darí Poľsku postupne prekonať aj tento problém v roku 2016 tvorila miera nezamestnanosti mladých 17,7 % a v roku 2017 sa ešte znížila na 14,8 %, čo je aj v porovnaní s priemerom EÚ relatívne dobrý výsledok.

3.2.4 Nezamestnanosť starších

Starší ľudia majú na trhu práce nevýhodu z hľadiska možných predsudkov a obavy zo straty výkonnosti. Miera nezamestnanosti tejto vekovej skupiny sa po štatistickej stránke nezdá byť natoľko problematická napríklad v porovnaní s nezamestnanosťou mladých.

Tabulka 10: Miera nezamestnanosti starších 55 – 64 rokov, Česko, Poľsko a EÚ, 2005 – 2017 v %

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
EÚ 28	6,4	6,1	5,5	5,1	6,2	6,7	6,8	7,3	7,7	7,4	7,0	6,5	5,8
Česko	5,2	5,3	4,6	3,9	5,7	6,5	5,8	5,8	5,8	4,9	4,4	3,8	2,4
Poľsko	10,8	8,5	6,8	5,3	6,3	7,1	6,9	7,4	7,7	6,8	5,4	4,4	3,7

Zdroj: Eurostat 2016h, vlastné spracovanie

V tabuľke 10 vidno, že nezamestnanosť starších v Česku a Poľsku netvorí štatisticky až taký veľký problém. Česko má dlhodobo nižšiu nezamestnanosť starších vo veku 55-64 rokov v porovnaní s priemerom EÚ. V Poľsku je táto situácia o niečo horšia, respektíve bola horšia pred krízou a počas jej trvania. V súčasnosti má aj Poľsko nižšiu nezamestnanosť tejto vekovej kategórie ako je priemer EÚ.

Poľsko sa však rozhodlo riešiť situáciu starších ľudí na trhu práce nedávnym znížením dôchodkového veku. Týmto opatrením sa vymyká všeobecnému trendu v EÚ, kde sa dôchodkový vek kvôli demografickej situácii postupne zvyšuje. Odchodový vek do dôchodku v Poľsku je pre mužov 65 a pre ženy 60 rokov. Zaujímavosťou je, že Poľsko chce zatiaľ ponechať rozdiel medzi mužmi a ženami v dôchodkovom veku, zatiaľ čo v členských štátoch EÚ prebieha skôr zjednocovanie odchodového veku (Goettig 2017). V Poľsku je tak ohrozená miera zapojenia sa do trhu práce, pretože starší ľudia reagujú na hranicu dôchodkového veku stanovenú štátom a po tejto hranici sa rozhodne pracovať relatívne malé percento ľudí (European Commission 2018c, 22).

V Poľsku sa ľudia vo veku staršom ako 50 rokov cítia horšie v porovnaní s ostatnými krajinami EÚ. Toto sa prejavuje napríklad v mentálnom zdraví, ktoré je hodnotené v Poľsku v rámci ľudí po 50 ako horšie od priemeru v ostatných krajinách. Ďalšou komplikáciou je nižšia kvalifikácia starších ľudí, ktorá spôsobuje starším ľuďom ťažkosti v hľadaní práce a ktorým skorší odchod do dôchodku pomôže túto situáciu vyriešiť (European Commission 2018c, 22-23).

V Česku sa dôchodkový vek prepočítava na základe roku narodenia a počtu detí u žien pre ľudí narodených pred rokom 1971. Dôchodkový strop je v súčasnosti 65 rokov pre ľudí narodených v roku 1971 a neskôr, zároveň sa tým zjednocuje odchod do dôchodku pre ženy a pre mužov. Do budúcnosti je však pravdepodobné zvyšovanie dôchodkového veku (Gola 2018).

Česko a Poľsko podobne ako aj iné krajiny EÚ čaká vzhľadom na demografický vývoj nutnosť reformy dôchodkového systému. Tieto opatrenia môžu byť vnímané negatívne zo strany verejnosti, napriek tomu sú nevyhnutné (ako bolo vidieť v druhej kapitole), starobné dôchodky tvoria najvyššiu záťaž z pohľadu sociálneho zabezpečenia (OECD 2016, 16).

3.2.5 Dlhodobá nezamestnanosť

Dlhodobá nezamestnanosť negatívne vplyva na všetky trhy práce a hlavne na jednotlivcov, ktorí sú z neho vylúčení. Priaznivý ekonomický vývoj v Česku a Poľsku a s ňou súvisiaci dopyt po pracovníkoch pomohol obidvom krajinám významne znížiť dlhodobú nezamestnanosť.

Tabuľka 11: Miera dlhodobej nezamestnanosti v Česku, Poľsku a EÚ, 2005-2017, v %

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
EU 28	4,0	3,7	3,0	2,6	2,9	3,8	4,1	4,6	5,1	5,0	4,5	4,0	3,4
Česko	4,2	3,9	2,8	2,2	2,0	3,0	2,7	3,0	3,0	2,7	2,4	1,7	1,0
Poľsko	10,3	7,8	4,9	2,4	2,5	3,0	3,6	4,1	4,4	3,8	3,0	2,2	1,5

Zdroj: Eurostat 2016g, vlastné spracovanie

Podľa tabuľky 11 má Česko v rámci dlhodobej miery nezamestnanosti od roku 2007 nižšie hodnoty než je priemer EÚ a v roku 2017 dosahuje najnižšiu hodnotu dlhodobej miery nezamestnanosti z členských štátov EÚ.¹⁵ Poľsko malo s dlhodobou nezamestnanosťou omnoho väčší problém pred krízou, avšak po miernejšom priebehu krízy sa poľskému trhu práce darí dobre a dlhodobá nezamestnanosť sa znižuje až na úroveň 1,5 % v roku 2017.

Štatistika dlhodobej miery nezamestnanosti nezachycuje ľudí, ktorí stratili záujem o hľadanie práce a tak zníženie dlhodobej miery nezamestnanosti môže znamenať aj stratu záujmu alebo možnosti získať zamestnanie (Borjas 2016, 23). Toto by mohol byť prípad dlhodobo nezamestnaných v Poľsku so základným alebo nižším stredným vzdelaním, kde sa zníženie miery nezamestnanosti tejto skupiny veľmi neprejavilo na zvýšení miery zamestnanosti.

3.2.6 Nezamestnanosť v regiónoch

Každá krajina má hospodársky silnejšie a slabšie regióny. Príliš vysoká nezamestnanosť v určitom regióne tak ukazuje na štrukturálny problém na trhu práce a to aj napriek tomu, že ostatným regiónom sa darí mimoriadne dobre. V regiónoch NUTS 2 Česka a Poľska tieto rozdiely vďaka súčasnej konjunktúre nie sú až tak markantné.

¹⁵ Pre porovnanie s ostatnými členskými štátmi vid' Príloha 4

Tabulka 12: Miera nezamestnanosti v regiónoch NUTS 2 Česka a Poľska porovnanie rokov 2007 a 2017, v %

	2007	2017		2007	2017		2007	2017
Praha	2,4	1,4	Łódzkie	9,3	4,6	Wielkopolskie	8,3	3,1
Střední Čechy	3,4	2,1	Mazowieckie	9,1	4,8	Zachodniopomorskie	11,5	4,6
Jihozápad	3,5	2,1	Małopolskie	8,5	4,2	Lubuskie	9,8	3,7
Severozápad	9,5	3,4	Śląskie	8,1	3,9	Dolnośląskie	12,7	4,7
Severovýchod	4,8	2,8	Lubelskie	9,5	7,2	Opolskie	9,4	4,3
Juhovýchod	5,2	3,1	Podkarpackie	9,6	8,4	Kujawsko-Pomorskie	11,3	5,5
Střední Morava	5,9	3,3	Świętokrzyskie	12,1	7,0	Warmińsko-Mazurskie	10,5	7,2
Moravskoslezsko	8,5	4,7	Podlaskie	8,9	4,7	Pomorskie	9,5	4,2
Česko	5,3	2,9				Poľsko	9,6	4,9
Smerodajná odchýlka	2,34	0,95				Smerodajná odchýlka	1,32	1,46
Variačný koeficient	43,27	33,18				Variačný koeficient	13,38	28,42

Zdroj: Eurostat 2016n, vlastné spracovanie

V tabuľke 12 je vidno, že pokles miery nezamestnanosti sa viditeľne prejavil vo všetkých regiónoch Česka a Poľska. Miera nezamestnanosti tak v mnohých regiónoch Česka a Poľska klesla približne o polovicu v porovnávaných rokoch 2007 a 2017. Najlepšie z NUTS 2 regiónov v roku 2017 je na tom Praha s nezamestnanosťou 1,4 % a najhoršie juhovýchodný región Poľska - Podkarpackie s nezamestnanosťou 8,4 %. Zatiaľ čo v Česku sa rozdiely v miere nezamestnanosti medzi krajinami v porovnávaných rokoch znižujú, v Poľsku sa naopak zväčšujú.

Nezamestnanosť v regiónoch ovplyvňujú aj možnosti a ochota sťahovať alebo presúvať sa za prácou. V Poľsku tejto možnosti zabráňuje aj nedostatočne rozvinutá infraštruktúra, na ktorej zlepšenie krajina v súčasnosti pracuje aj za pomoci fondov EÚ. Dobrá situácia na trhu práce však priaznivo pôsobila aj na zvýšenie migrácie v rámci Poľska za prácou (European Commission 2018c, 2-5).

3.3 Aktívne politiky na trhu práce v Česku a Poľsku

Aktívne politiky na trhu práce sú súčasťou riešenia problémov trhu práce v Česku aj v Poľsku. Obidve krajiny pritom využívajú nielen prostriedky štátu, ale aj príspevky z fondov EÚ, ktoré im pomáhajú prekonať problémy na trhu práce a odstraňovať sociálne riziká.

Tabuľka 13: Výdavky na aktívne politiky na trhu práce Česko a Poľsko 2005-2015, v % HDP

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Česko	0,112	0,119	0,116	0,109	0,153	0,211	0,168	0,136	0,192	0,241	0,306
Poľsko	0,353	0,356	0,401	0,464	0,515	0,590	0,325	0,356	0,409	0,397	0,385

Zdroj: Eurostat 2016i, vlastné spracovanie

V tabuľke 13 vidno, že vývoj výdavkov na aktívne politiky na trhu práce v Česku a Poľsku bol iný, avšak v roku 2015 sa podiel prostriedkov v % HDP približuje na veľmi podobnú úroveň. Zároveň Česko aj Poľsko patria ku krajinám, ktoré mňajú stredný alebo nižší podiel výdavkov na aktívne politiky na trhu práce oproti ostatným krajinám EÚ.¹⁶ Podiel výdavkov v roku 2015, ktoré mňa Česko na aktívne politiky na trhu práce k celkovým výdavkom na politiky na trhu práce je 49,5%, a Poľsko 52,2%.¹⁷

Česko má dlhodobý záujem zvyšovať podiel aktívnych politik na trhu práce, avšak jedným z problémov je nedostatočné personálne obsadenie na úradoch práce, kde na jedného poradcu pripadá príliš veľký počet klientov. Menší počet klientov by teda pomohol skvalitniť služby úradu práce, ktoré by sa mohli viacej zamerať na konkrétnych klientov (Brizgalová a Závodská 2016, 25).

Najčastejšie využívanými nástrojmi APZ v Česku sú rekvalifikácie, verejno-prospešné práce a spoločensky účelné pracovné miesta (Brizgalová a Závodská 2016, 25).

Efektívnosť aktívnych politik na českom trhu práce je hodnotená ako malá a to hlavne pokiaľ ide o ľudí s nízkou kvalifikáciou. Zároveň sú investície Česka do aktívnych politik na trhu práce vysoko závislé od financovania z fondov EÚ. Úrad práce bol reorganizovaný v roku 2012 avšak žiadne veľké zmeny v pomoci zraniteľným skupinám na trhu práce nenastali, čo je škoda vzhľadom na súčasnú dobrú ekonomickú pozíciu Česka, kedy je vhodný čas na reformy (European Commission 2018b, 25).

Úrady práce v Poľsku majú taktiež problémy pomôcť ľuďom s nízkou kvalifikáciou nájsť nové zamestnanie. Poľsko je podobne ako Česko závislé od financovania z fondov EÚ s tým, že Poľsko je najväčším príjemcom fondov z EÚ. V Poľsku sa na úrad práce nezamestnaní obracajú častejšie ako je priemer EÚ, služby súkromných agentúr sú využívané len málo. Poľská vláda v súčasnosti zvažuje zmeny v aktívnych politikách na trhu práce. Podpora

¹⁶ Vid' Príloha 7

¹⁷ Vlastný výpočet podľa údajov z Eurostatu vid' Príloha 6 a 7.

v nezamestnanosti v Poľsku pre krátkodobo nezamestnaných je jednou z najnižších v rámci EÚ (European Commission 2018c, 14;24).

Tabulka 14: Podiel ľudí zapojených do aktívnych politík na trhu práce v pomere k celkovému počtu pracujúcich v %

Druh aktívnej politiky	Česko	Poľsko
Školenie/rekvalifikácia	0,04	0,03
Podpora zamestnanosti	0,36	1,12
Chránené zamestnanie, zamestnanie s podporou a rehabilitácia	0,68	2,18
Priame vytváranie pracovných miest	0,32	0,17
Start-up stimuly	0,05	0,28

Zdroj: OECD 2018d, vlastné spracovanie

V porovnaní štatistík OECD v tabuľke 14 je vidno, že väčší podiel ľudí v Poľsku využíva aktívne politiky na trhu práce. Česko má však vyšší podiel ľudí pokiaľ ide o školenia a rekvalifikácie a priame vytváranie pracovných miest.

Celková úspešnosť aktívnych politík na trhu práce v Poľsku v roku 2014 meraná v počte uchádzačov, ktorí si po nich našli prácu bola 76,2 %. Dahlke však uvádza veľké rozdiely medzi úspešnosťou jednotlivých politík. Najúspešnejšou v tomto meraní je podpora vzniku nových firiem a subvencovanie pracovných miest, ktorá má stopercentnú úspešnosť. Najmenej úspešnými v tomto meraní boli odborné kurzy s úspešnosťou 55,6 % (Dahlke 2016, 37).

3.3.1 Vyrovnávanie rozdielov na trhu práce – podpora rovnosti na trhu práce z hľadiska pohlavia

V Poľsku rovnako aj v Česku existujú veľké rozdiely medzi účasťou mužov a žien na trhu práce. Jednou z možností ako štát môže zasiahnuť do riešenia tohto problému je zlepšovanie dennej starostlivosti o deti tak, aby bola pre rodiny s malými deťmi dostupnejšia.

V Česku rastie záujem o skorší návrat z rodičovskej dovolenky na trh práce. Služby starostlivosti o deti sú však nedostatočne rozvinuté hlavne pokiaľ ide o deti vo veku menej ako 3 roky. Ďalším problémom je nedostatok časovo flexibilných úväzkov, ktoré by umožnili ženám skorší postupný návrat na trh práce. V Česku sa tak najčastejšie ženy vracajú do práce na plný úväzok vo veku dieťaťa 3 roky. Zároveň je v Česku zavedená povinná dochádzka do predškolského zariadenia vo veku 5 rokov (Kuchařová a Nešporová 2017, 8-9).

Až 45 % poľských žien hodnotí nedostatok zariadení pre starostlivosť o deti v ranom veku ako dôvod odkladania účasti na trhu práce. Prístup k starostlivosti o deti je v Poľsku podobne ako v Česku dostatočný pre deti vo veku 3-5 rokov (a staršie). V Poľsku sa táto situácia výrazne zlepšila v roku 2014 vďaka podpore z fondov EÚ a štátnych dotácií. Starostlivosť o deti však nie je dostatočná pre najmenšie deti v dedinách a menších mestách. V Poľsku je veľmi nízke využitie systémov formálnej starostlivosti o deti od 0 až 2 rokov matkami bez terciárneho vzdelania. Podobná situácia je aj v Česku, kde je účasť detí v tomto veku, ktorých matky nemajú terciárne vzdelanie iba o málo vyššia v porovnaní s priemerom OECD. Situácia je však v Poľsku podobne ako aj v Česku podmienená nízkou dostupnosťou zariadení formálnej starostlivosti pre deti vo veku menej ako 3 roky (OECDc 2018, 40-41).

V Poľsku povinnú účasť v predškolskom zariadení vo veku 5 rokov zrušili a zvýšili vek povinného začiatku školskej dochádzky na 7 rokov. Zároveň od roku 2017 Poľsko zvýšilo výdavky na podporu zariadení pre deti od 3 do 5 rokov. Niektoré mestá v Poľsku experimentujú s poukazmi na starostlivosť o dieťa, ktoré pomáhajú rodičom detí mladších ako 3 roky využívať formálnu starostlivosť o deti, túto situáciu ďalej podporujú regionálne fondy od EÚ a rozvoj súkromných inštitúcií starostlivosti o deti mladšie než 3 roky (OECDc 2018, 40).

Nižšiu účasť žien na trhu práce spôsobuje aj nižší vek odchodu do dôchodku pre ženy, ktorý v rámci dlhodobého plánovania zmenilo iba Česko (GHK 2011, 3). Poľsko má zatiaľ záujem zachovať rozdielny vek odchodu do dôchodku (Goettig 2017).

3.3.2 Investície do vzdelávania, výskumu a vývoja

Investície do výskumu a vývoja a vyššieho vzdelávania v Poľsku sú nízke, avšak vďaka ekonomickému rastu sa v súčasnej dobe zvyšujú. Poľská vláda plánuje reformu vyššieho vzdelávania a výskumu, aby zaistila kvalitnú prípravu študentov a podporila spoluprácu vedeckej a podnikateľskej sféry (OECDc 2018, 11).

Poľsko sa postupne snaží znižovať podiel poľnohospodárstva a venovať sa sektorom s väčšou produktivitou práce napríklad investíciami do technológií zo zahraničia. Zároveň potrebuje Poľsko investovať do rozvoja ľudského kapitálu, čo by mohlo ďalej podporiť možnosti firiem na inovácie a modernizáciu procesov riadenia a výroby (OECD 2018c, 17).

Firmy v Česku investujú relatívne málo do výskumu a vývoja oproti ostatným krajinám OECD. Na podporu investícií firiem by mali byť lepšie vyvinuté schémy spoluinvestovania

zo strany štátu. Česku by ďalej prospelo zjednotenie výskumu, vývoja a inovácií pod jednu inštitúciu, ktorá by umožnila jednotnú tvorbu, vyhodnocovanie a koordináciu výskumu a vývoja (OECD 2016, 11).

V Poľsku aj Česku sú investície do výskumu a vývoja v pomere k HDP nižšie než je priemer krajín OECD s tým, že Česko sa približuje priemeru omnoho viac ako Poľsko (OECD 2018c, 17). V roku 2016 Česko investovalo do výskumu a vývoja v pomere k HDP 1,68 %, zatiaľ čo Poľsko 0,97 % (Eurostat 2016p).

Česká republika zvýšila investície do vzdelávania, ale napriek tomu zostávajú pod priemerom OECD. Ako vo väčšine ostatných krajín OECD aj v Česku väčšina nákladov na vzdelávanie je hradená z verejných zdrojov (OECD 2013, 16). Podľa údajov z roku 2011 Česko investovalo 4,51 % v pomere k HDP do vzdelávania z verejných zdrojov. Poľsko investovalo v roku 2011 4,94 % v pomere k HDP. Priemer investícií v EÚ 28 je 5,25 % v pomere k HDP. Aj keď výdavky obidvoch krajín sú pod priemerom EÚ, Poľsko investuje v pomere k HDP viac ako Česko, čo vzhľadom na to, že Poľsko nie je ekonomicky tak silné ako Česko, znamená, že Česko by mal dať investíciám do vzdelávania väčšiu prioritu (Eurostat 2018m).

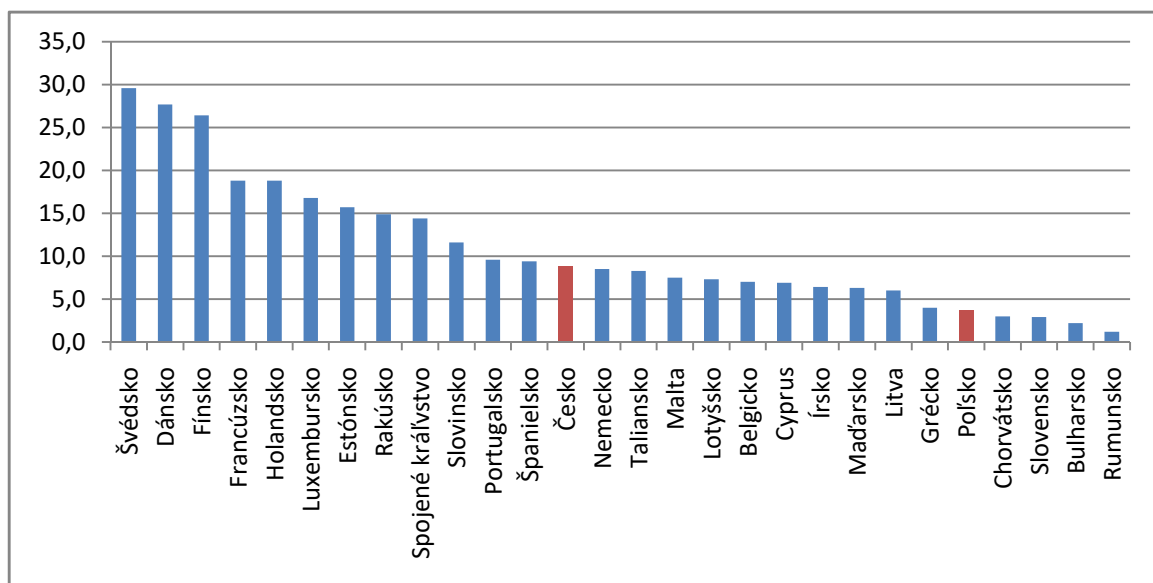
Problém nízkych plátov pre učiteľov v Česku spôsobuje relatívne vysoký priemerný vek učiteľov, pretože atraktivita tohto povolania pre mladých ľudí klesá. Táto situácia sa rieši napríklad náborom učiteľov bez potrebnej kvalifikácie. Počet učiteľov bez kvalifikácie klesol v stredoškolskom vzdelávaní, ale narástol v predškolskom vzdelávaní. Podpriemerný plat učiteľov v porovnaní s krajinami OECD by mal byť do budúcnosti riešený navýšením, keďže kvalitné vzdelávanie od raného veku prispieva k úspechu na trhu práce a motivuje k ďalšiemu vzdelávaniu. Cieľom by teda malo byť prilákať viac mladých učiteľov s potrebnou kvalifikáciou (OECD 2013, 10).

3.3.3 Celoživotné vzdelávanie

Získavanie znalostí a schopností počas celého života sa stáva nevyhnutnosťou pre možnosť adaptovať sa na nové podmienky. Poľsko a Česko si tak môžu brať príklad z krajín v ktorých je celoživotné vzdelávanie rozšírenejšie a viac podporované, aby mohli z prepojenia vzdelávacieho systému získať výhody. Cieľovou skupinou pre tento proces nie sú len ľudia s určitým typom kvalifikácie alebo vzdelania, ale napríklad aj ľudia s nedostatočne rozvinutými základnými schopnosťami a počítačovou gramotnosťou (OECDc 2018, 46).

Dôraz na vzdelávanie, ktoré má prebiehať v rámci celého života, nie je v českých podmienkach ničím úplne novým. Tento historický odkaz nájdeme v J. A. Komenskom. Rozšírenosť možnosti vzdelávania, jeho dostupnosť a potreba však od tejto doby narástla do nových rozmerov (GHK 2011, 4-5).

Graf 18: Celoživotné vzdelávanie 2016 (podiel populácie 25-64, ktorá sa zúčastňuje na vzdelávaní a odbornej príprave)



Zdroj: Eurostat 2018j, vlastné spracovanie

V grafe 18 vidno, že vedúcimi krajinami v celoživotnom vzdelávaní v EÚ sú severské krajiny. Podiel obyvateľov zapojených do celoživotného vzdelávania v Česku je 8,8 % za rok 2016, čím sa približuje priemeru EÚ. Naopak v Poľsku sa do celoživotného vzdelávania v roku 2016 zapojilo 3,7 % ľudí a v rámci EÚ patrí ku krajinám s nízkym počtom ľudí zapojených do celoživotného vzdelávania.

Spolupráca v rámci celoživotného vzdelávania nie je v Poľsku veľmi rozšírená. Mnohým pracovníkom chýbajú základné alebo digitálno-technické schopnosti. Okrem toho je v Poľsku všeobecne nízka prepojenosť vzdelávania a praxe. Odborné vzdelávanie nie je dostatočne prepojené s požiadavkami trhu práce. Chýbajú taktiež praxe vo vysokoškolskom vzdelávaní (OECDc 2018, 11-12).

Európska komisia hodnotí malý podiel ľudí zapojených do celoživotného vzdelávania alebo získavania schopností ako prekážku, ktorá by mohla do budúcnosti zvýšiť zamestnanosť v Poľsku. Vzdelávací systém v Poľsku vo všeobecnosti by sa mal viac zamerať na kľúčové

schopnosti potrebné pre trh práce ako napríklad na kritické a analytické myslenie, riešenie problémov, prácu v skupine a kreativitu. Firmy v Poľsku v súčasnosti pociťujú nedostatok hlavne pracovníkov s vyššiu kvalifikáciou, ktorí majú chuť sa ďalej vzdelávať. Dôležitá je aj digitálna gramotnosť a jej posilňovanie, pretože podľa výsledkov testu dospelých PIAAC, vysoký počet Poliakov prepadol v teste základných počítačových znalostí. Poľsko má omnoho lepšie priemerné výsledky v testoch PISA (testovanie 15 ročných žiakov). Pokiaľ ide o testovanie dospelých PIAAC, tak má vo všeobecnosti podpriemerné výsledky vzhľadom na ostatné krajiny OECD (European Commission 2018c, 3;22, OECDc 2018, 46, OECD 2015, 5).

Situácia v Česku ohľadom celoživotného vzdelávania je lepšia ako v Poľsku. V stratégii celoživotného vzdelávania ho Česko vníma ako kľúčové pre budúci vývoj a pre rozvoj konkurencieschopnosti. V globalizovanej ekonomike sa podmienky na trhu práce môžu zmeniť veľmi rýchlo a pozitívny prístup k získavaniu nových schopností a znalostí by mal pomôcť ľuďom na trhu práce obstať (MŠMT 2007, 4-5). Poľsko taktiež v stratégii celoživotného vzdelávania udáva pripravenosť na zmeny, flexibilitu a pracovnú mobilitu ako svoju prioritu (OECD 2015, 9).

Celoživotné získavanie znalostí a schopností má svoj význam aj z demografického hľadiska. Predpoklad postupného starnutia populácie a nedostatok ľudí v mladom veku umocňuje potrebu vzdelávania dospelých. Zároveň však zvýšenie úrovne dosiahnutého vzdelania znamená neskorší príchod do zamestnania (GHK 2011, 3).

Pre mladých ľudí je perspektíva na trhu práce dôležitým faktorom, keď sa rozhodujú o svojom vzdelávaní. Ľudia s vyšším stredným vzdelaním alebo terciárnym vzdelaním majú v Česku omnoho väčšiu istotu zamestnania. Toto potvrdzuje aj vývoj miery nezamestnanosti ľudí so základným a nižším stredným vzdelaním v rokoch 2005 až 2016, kedy má Česko vyššiu mieru nezamestnanosti tejto skupiny než je priemer EÚ. Situáciu sa však Česku podarilo obrátiť v roku 2017, kedy je miera nezamestnanosti ľudí so základným alebo nižším stredným vzdelaním nižšia než je priemer EÚ¹⁸ (OECD 2013, 8). Vývoj miery nezamestnanosti rovnakej vzdelanostnej skupiny v Poľsku je priaznivejší a od roku 2008 sa viac približuje priemeru EÚ. Avšak v porovnaní so štatistikou miery zamestnanosti rovnakej

¹⁸ Viď Príloha 9

vzdelanostnej skupiny vzniká nepomer, ktorý je pravdepodobne spôsobený tým, že relatívne veľký počet ľudí s týmto typom vzdelania v Poľsku stojí mimo trh práce.¹⁹

Rané vzdelávanie v Česku ovplyvňuje socio-ekonomické pozadie žiakov. Znevýhodnené sú deti z chudobných rodín a rómske deti, pri ktorých je vyššia šanca nedokončenia základného alebo stredného vzdelania. Naopak žiaci z rodín z vysokého socio-ekonomického pozadia často navštevujú gymnázia (OECD 2013, 6). V porovnávaní 15 ročných žiakov z roku 2015 (test PISA) dosahuje Česko priemerné hodnoty vo vede a matematike. V čítaní sú českí žiaci podpriemerný voči ostatným krajinám OECD (OECD 2018e).

Poľsko má jeden z najnižších podielov predčasného ukončenia školskej dochádzky v EÚ. V Poľsku sa zvyšuje počet žiakov, ktorí uspejú aj napriek nízkemu socio-ekonomickému pozadiu, tento podiel je nadpriemerný v rámci OECD. Problémom sú však rozdiely medzi mestami a odľahlejšími dedinskými oblasťami. Omnoho väčší podiel univerzitných študentov pochádza z miest než z dedinských oblastí (OECD 2015, 7).

¹⁹ Vid' Porovnanie Príloha 8 a Príloha 9

ZÁVER

Kríza z roku 2008 už pre niektoré štáty EÚ odznela a darí sa dobre ich ekonomikám aj trhom práce. Sú však štáty hlavne južnej Európy, ktoré následky krízy cítia dodnes. Z týchto je na tom najhoršie Grécko, ktoré okrem veľmi vysokej miery nezamestnanosti trpí aj vysokou mierou dlhodobej nezamestnanosti a nedostatočnej možnosti uplatnenia mladých ľudí na trhu práce. Jednými z najviac zasiahnutých skupín na trhu práce v rámci krízy v EÚ všeobecne boli mladí ľudia a ľudia s nízkou kvalifikáciou.

EÚ však čelí tlakom na konkurencieschopnosť kvôli relatívne vysokému sociálnemu zabezpečeniu jej členských štátov a to hlavne oproti rozvíjajúcim sa krajinám sveta, kde tieto náklady nie sú tak vysoké. Trh práce EÚ vo všeobecnosti ďalej trpí starnutím populácie a zvyšujúcou sa závislosťou ľudí v dôchodkovom veku na pracujúcich. Jedným z riešení EÚ, ktoré je definované aj v stratégii Európa 2020 je zvýšenie miery zamestnanosti na úroveň aspoň 75 %. Tento model funguje napríklad v severských štátoch EÚ, kde sú vysoké výdavky na rovnosť a sociálne zabezpečenie kompenzované flexibilitou na trhu práce a snahou o vysokú mieru zamestnanosti. Severské krajiny podporujú tento model pomocou aktívnych politík na trhu práce, do ktorých investujú najviac spomedzi členských krajín EÚ. Jedná sa však aj o prístup k vzdelávaniu a vysokú účasť obyvateľov severských krajín v celoživotnom vzdelávaní.

Najviac do aktívnych politík na trhu práce investujú severské členské štáty EÚ. Podiel výdavkov členských štátov na aktívne politiky na trhu práce voči HDP sa v čase vo väčšine štátov zvyšuje. Niektoré štáty však v čase krízy výdavky na APZ znížili v rámci šetriacich opatrení.

Ekonomike Česka aj Poľska sa darí a vďaka tomu sa obom štátom podarilo mať najnižšiu nezamestnanosť od prechodu na tržnú ekonomiku, Česku dokonca najnižšiu nezamestnanosť v EÚ. Trhy práce obidvoch štátov však trpia určitými nedostatkami ako je napríklad nedostatočné zapojenie žien do trhu práce a problémy so zapojením ľudí s nízkou kvalifikáciou do trhu práce.

Niektoré rozdiely v rámci štatistických ukazovateľov Česka a Poľska sú prekvapivé. V ukazovateli HDP per capita vyjadrené v parite kúpnej sily je Česko bližšie priemernej úrovni EÚ 28 než Poľsko. Napriek tomu je minimálna mzda v Poľsku (v absolútnom vyjadrení aj vo vyjadrení v parite kúpnej sily) vyššia. Vysoký rozdiel medzi mierou zamestnanosti mužov a žien platí pre Česko aj pre Poľsko. V Česku sú však rozdiely medzi platmi žien a mužov

omnoho vyššie než v Poľsku, pričom pomer skrátených úväzkov žien voči celkovej zamestnanosti je v oboch krajinách podobný.

Rozšírením možností starostlivosti o deti v ranom veku by obidva štáty mohli postupne riešiť problém nízkej miery zamestnanosti žien oproti mužom. Vzhľadom na to, že narastá podiel ľudí závislých od sociálneho zabezpečenia a to hlavne starších ľudí na dôchodku, bude do budúcnosti dobré, ak Česko a Poľsko dokážu motivovať ženy k skoršiemu návratu na trhu práce. Súčasné zníženie dôchodkového veku v Poľsku pravdepodobne súvisí s nedostatočnou kvalifikáciou a vzdelaním starších ľudí a taktiež s horšou fyzickou a psychickou kondíciou ľudí po päťdesiatom roku života oproti ostatným krajinám EÚ.

Ľudia s menej ako základným, základným alebo nižším stredným vzdelaním sú skupinou s podpriemernou zamestnanosťou v Česku a Poľsku oproti priemeru EÚ. Napriek tomu, že nezamestnanosť tejto skupiny v roku 2017 klesla v Česku aj Poľsku pod priemer EÚ, je obidvom krajinám v hodnotení Európskej komisie vyčítaná nedostatočná práca práve s touto skupinou v rámci aktívnych politík na trhu práce. V Poľsku je kvôli veľmi nízkej zamestnanosti tejto vzdelanostnej skupiny možné, že sa časť dlhodobo nezamestnaných v tejto skupine ocitla mimo štatistické meranie.

Investície do aktívnych politík na trhu práce sú v Česku aj Poľsku z veľkej časti podporené finančnými prostriedkami z EÚ. V oboch krajinách časť výdavkov na aktívne politiky tvorí zhruba polovicu celkových výdavkov na politiky zamestnanosti, čo je v súlade s preferenciou Európskej komisie. Aktívne politiky na trhu práce však nie sú jedinou možnosťou ako štát dokáže riešiť tlak na znalosti a schopnosti na trhu práce 21. storočia. Zabezpečenie dostupnosti a kvality vzdelávania počas celého života pomôže predchádzať štrukturálnym problémom na trhu práce a z nich vyplývajúcej nezamestnanosti a nedostatočnej pružnosti uchádzačov o zamestnanie.

Podpora celoživotného vzdelávania by pomohla hlavne Poľsku zlepšiť situáciu na trhu práce. Česko by zároveň mohlo zvýšiť podiel nákladov na vzdelávanie voči HDP, ktorý má nižší ako Poľsko. Zvýšenie investícií do vzdelávania by mohlo pomôcť zlepšiť jeho kvalitu a zároveň zvýšenie platov učiteľov by mohlo prilákať mladých učiteľov s potrebnou kvalifikáciou.

Práca má ako celok relatívne široké zameranie, čo je pozitívne z hľadiska možnosti porovnania krajín EÚ a potom jej členských krajín Česka a Poľska. Nevýhodou je však relatívne veľa tém a súvislostí, ktoré nie je možné rozobrať do hĺbky.

Zdroje:

Knižné monografie:

ABRHÁM, Josef. (2011) *Ekonomická, sociální a územní diferenciacie Evropské unie*. Vyd. 1. Praha: MAC. 147 s. ISBN 978-80-86783-52-9.

BAKOŠ, Eduard a kol. (2006) *Lidské zdroje: procesy, struktury a dokumenty: referenční příručka*. Plzeň: Aleš Čeněk. 150 s. ISBN 80-7380-013-6.

BORJAS, George J. (2016) *Labor economics*. Seventh edition, McGraw-Hill international edition. New York: McGraw-Hill Education, ©2016. xviii, 569 stran. The McGraw-Hill series in economics. ISBN 978-1-259-25236-5.

JÍROVÁ, Hana. (1999) *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.

JUREČKA, Václav a kol. (2017) *Makroekonomie*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2017. Expert. ISBN 978-80-271-0251-8.

KOTÝNKOVÁ, Magdalena a NĚMEC, Otakar. (2003) *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7.

KRUGMAN, Paul R. a WELLS, Robin. (2015) *Macroeconomics*. Fourth edition. New York: Worth Publishers, 2015. ISBN 978-1-4641-1037-5.

NĚMCOVÁ, Ingeborg a kol. (2011) *Central Europe after the eastern enlargement of the EU: selected economic aspects*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. 178 s. ISBN 978-80-7380-327-8.

NĚMEC, Otakar. (2002) *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 2002. 151 s. ISBN 80-245-0350-6.

SMITH, Stephen W. (2003) *Labour Economics* [online]. Taylor and Francis, 2003. ProQuest Ebook Central, [vid 2018-1-27] Dostupné z: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/cuni/detail.action?docID=172737>

VROMAN, Wayne a BRUSENTSEV, Vera. (2005) *Unemployment Compensation : A Comparative Analysis* [online]. W. E. Upjohn Institute for Employment Research, 2005.

ProQuest Ebook Central [vid 2018-26-1] Dostupné z:
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/cuni/detail.action?docID=3417105&query=Unemployment#>

WINKLER, Jiří a WILDMANNOVÁ, Mirka. (1999) *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer Press, 1999. ix, 143 s. Business books. ISBN 80-7226-195-9.

Elektronické knihy:

ILO. (2013) *Key Indicators of the Labour Market* [online]. International Labour Office, 2013.

ProQuest Ebook Central [vid 2017-10-29] Dostupné z:
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/cuni/detail.action?docID=1936>

JANTA, Barbara a kol. (2015) *Employment and the changing labour market*. [online] Rand Corporation, Santa Monica, California and Cambridge, 2015. [vid 2018-4-19] Dostupné z:
https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR920z5.html

KLUGE, Jochen a kol. (2007) *Active labour market policies in Europe: Performance and Perspectives*. [online] Springer 2007. ISBN-13: 978-3540485575. [vid 2018-06-23] Dostupné z: <https://www.springer.com/gb/book/9783540485575>

Odborné články:

BEGG, Iain a kol. (2015) *The Welfare State in Europe: Visions for Reform*. [online] Chatham House [vid 2018-5-12] Dostupné z:
<https://www.chathamhouse.org/sites/files/chathamhouse/publications/research/20150917WelfareStateEuropeNiblettBeggMushovelFinal.pdf>

BRIZGALOVÁ, Lenka a ZÁVODSKÁ, Petra. (2016) *Analýza aktivní politiky zaměstnanosti a její nové nástroje*. [online] [vid 2018-06-15] Dostupné z:
https://www.unob.cz/eam/Documents/Archiv/EaM_M_2016/Brizgalova_Zavodska.pdf

CALIENDO, Marco a SCHMIDL, Ricarda. (2016) *Youth unemployment and active labour market policies in Europe*. [online] IZA Journal of Labour Policy, 2016 [vid 2018-5-10] Dostupné z: <https://izajolp.springeropen.com/articles/10.1186/s40173-016-0057-x>

CLASEN, Jochen a kol. (2012) *European labour market policies in (the) crisis*. [online] European Trade Union Institute, 2012 [vid 2018-06-15] Dostupné z:

<https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/European-labour-market-policies-in-the-crisis>

DAHLKE, Michal. (2016). *Efficiency of Active Labour Market Policies in Poland*. [online] Symposium for young researchers, 2016, 31-40 pp. [vid 2018-06-15] Dostupné z: https://kgk.uni-obuda.hu/sites/default/files/03_Dahlke.pdf

DÜLL, Nicola, a kol. (2016) *Long term unemployment in the EU: Trends and policies*. [online] Bertelsmann Stiftung, 2016 [vid 2018-04-01] Dostupné z: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Studie_NW_Long-term_unemployment.pdf

ESCUADERO, Verónica. (2018). *Are active labour market policies effective in activating and integrating low-skilled individuals? An international comparison*. IZA Journal of Labour Policy, 2018 [vid 2018-6-14] Dostupné z: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1186%2Fs40173-018-0097-5.pdf>

FRANZESE, Robert J. a HAYS, Jude C. (2006) *Strategic Interaction among EU Governments in Active Labor Market Policy-making: Subsidiarity and Policy Coordination under the European Employment Strategy*. [online] European Union Politics, 2006. [vid 2018-4-13] Dostupné z: <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1465116506063705>

GALUŠČÁK, Kamil a PAVEL, Jan. (2007) *Unemployment and inactivity traps in the Czech Republic: incentive effects of policies*. Praha: Czech National Bank, 2007. 57 s. Working paper series; 9/2007.

GHK. (2011) *Country Report on the Action Plan on Adult Learning: Czech Republic*. [online] March 2011 [vid 2018-06-25] Dostupné z: https://ec.europa.eu/epale/sites/epale/files/country_report_cz_final.pdf

KUCHAŘOVÁ, Věra a NEŠPOROVÁ, Olga. (2017) *Česká rodinná politika – podpora rodin s nezaopatřenými dětmi a autonomie rodiny*. [online] Fórum sociální politiky, 2/2017. [vid 2018-6-13] Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/FSP_2017-02.pdf

MYSÍKOVÁ, Martina. (2012) *Gender Wage Gap in the Czech Republic and Central European Countries*. [online] Prague Economic Papers, 3, 2012 [vid 2018-06-17] Dostupné z: <https://www.vse.cz/polek/>

OTOIU, Adrian a TITAN, Emilia. (2012) *Main Drivers of Structural Unemployment in Times of Relative Prosperity*. [online] Procedia, Social and Behavioural Sciences 62, 2012. [vid 2018-3-5] Dostupné z: https://ac.els-cdn.com/S187704281203460X/1-s2.0-S187704281203460X-main.pdf?_tid=f3a6fdeb-b3df-407f-87b3-56d629e7c96a&acdnat=1520250084_eae84f5cfed7ea1033c62f0d99cf4ac6

REICH, Michael a kol. (1973) *Dual Labour Markets: A Theory of Labour Market Segmentation*. [online] University of Nebraska, Lincoln, 1973. [vid 2018-4-13] Dostupné z: <https://pdfs.semanticscholar.org/559b/5f279fb5c326d34cddca93b73437b9800f29.pdf>

Zdroje Európskej komisie:

CAMPBELL, Mike. (2011) *Social Europe guide: Employment Policy*. [online] Luxembourg: Publication Office of the European Union, 2011. [vid 2018-4-16] Dostupné z: https://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/1_avrupa_birligi/1_9_politikalar/1_9_7_sosyal_politika/Social_Europe_Guide_Volume1.pdf

European Commission. (2018a) *2017 Annual Report on Intra-EU Mobility*. [online] 1/2018 [vid 2018-5-31] Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/>

European Commission. (2018b) *Country Report Czech Republic 2018*. [online] 7.3. 2018 [vid 2018-06-16] Dostupné z: <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-czech-republic-en.pdf>

European Commission. (2018c) *Country Report Poland 2018*. [online] 7.3.2018 [vid 2018-06-16] Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-poland-en_1.pdf

European Commission. (2015) *A Descriptive Analysis of the EU Labour Market Policy (LMP) Statistics*. [online] 2015 [vid 2018-5-24] Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1196&newsId=2389&furtherNews=yes>

European Commission. (2016) *European Semester Thematic Factsheet: Active Labour Market Policies*. [online] (11.11. 2016) [vid 2018-4-30] Dostupné z:

European Commission. (2014) *European Social Fund*. [online] (4.6.2014) [vid 2017-05-29] Dostupné z: <http://ec.europa.eu/esf/home.jsp>

European Commission. (2013) *Flexicurity in Europe*. [online] © European Union, 2013 [vid 2018-6-1] Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social>

European Commission. (2017) *Joint Employment Report 2017: As adopted by the EPSCO Council on 3rd March 2017*. [online] (2017) Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=cs>

Európska komisia. (2010) *EURÓPA 2020: Stratégia na zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu*. [online] (3.3. 2010) [vid 2017-05-29] Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:SK:PDF>

Európska komisia. (2017) *Európska stratégia zamestnanosti*. [online] © Európska únia, 2017 [vid 2018-4-16] Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=sk>

Európska komisia. (2017) *Európsky sociálny fond: Investícia do ľudí*. [online] © Európska únia, 2017 [vid 2018-5-25] Dostupné z: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=3&langId=en>

Evropská komise. (2015) *Adult education and training in Europe: widening access to learning opportunities*. Brussels: Education, Audiovisual and Culture Executive Agency, 2015. 160 stran. Eurydice report. Education and training. ISBN 978-92-9201-664-7.

Štatistické zdroje:

Eurostat. (2018a) *File: Population structure by major age groups, EU-28, 2017-80*. [online] 30 May 2018 [vid 2018-06-23] Dostupné z: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Population_structure_by_major_age_groups,_EU-28,_2017-80_\(%25_of_total_population\).png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Population_structure_by_major_age_groups,_EU-28,_2017-80_(%25_of_total_population).png)

Eurostat. (2018b) *Population: Structure indicators*. [online] 28-02-2018 [vid 2018-06-23] Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180508-1>

Eurostat. (2018c) *Youth long-term unemployment rate (12 months or longer) by sex and age*. [online] 20-06-2018 [vid 2018-06-23] Dostupné z: http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/yth_empl_120

Eurostat. (2018d) *GDP and main components (output, expenditure and income)*. [online] 22-06-2018 [vid 2018-06-23] Dostupné z: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?query=BOOKMARK_DS-406763_QID_23BE6D65_UID_-

explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels_vary_significantly_across_EU

Eurostat. (2018m) *Expenditure on education as % of GDP or public expenditure*. [online] 07-06-2018 [vid 2018-06-26] Dostupné z: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=educ_figdp&lang=en

Eurostat. (2018n) *Employment by A*10 industry breakdown*. [online] 25-06-2018 [vid 2018-06-26] Dostupné z: http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/nama_10_a10_e

Eurostat. (2018n) *Expenditure: main results*. [online] 11-06-2018 [vid 2018-06-28] Dostupné z: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

Eurostat. (2016a) *Social benefits by function - % of total benefits*. [online] 2016-08-11 [vid 2018-06-23] Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00106&plugin=1>

Eurostat. (2016b) *Expenditure on social protection % of GDP*. [online] 2016-08-11 [vid 2018-06-23] Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00098&plugin=1>

Eurostat. (2016c) *Population on 1 January*. [online] 2016-08-11 [vid 2018-06-23] Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00001&plugin=1>

Eurostat. (2016d) *Population projections*. [online] 2016-08-11 [vid 2018-06-23] Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00002&plugin=1>

Eurostat. (2016e) *Employment rate by sex %*. [online] 2016-08-11 [vid 2018-06-23] Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tesem010&plugin=1>

Eurostat. (2016f) *Unemployment rate – annual data* [online] 2016-08-11 [vid 2018-06-23]
Dostupné z:

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tipsun20&plugin=1>

Eurostat. (2016g) *Long-term unemployment rate by sex*. [online] 2016-08-11 [vid 2018-06-23]
Dostupné z:

http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_08_40&plugin=1

Eurostat. (2016h) *Unemployment rate by age*. [online] 2016-08-11 [vid 2018-06-23]
Dostupné z:

http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tepsr_wc170&plugin=1

Eurostat. (2016i) *Public expenditure on labour market policies, by type of action*. [online] 2016-08-11 [vid 2018-06-23]
Dostupné z:

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00076&plugin=1>

Eurostat. (2016j) *Population as a percentage of EU28 population*. [online] 2016-08-11 [vid 2018-06-23]
Dostupné z:

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00005&plugin=1>

Eurostat. (2016k) *Gross domestic product at market prices*. [online] 2016-08-11 [vid 2018-06-23]
Dostupné z:

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tec00001&language=en>

Eurostat. (2016l) *Real GDP growth rate – volume*. [online] 2016-08-11 [vid 2018-06-23]
Dostupné z:

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tec00115&plugin=1>

Eurostat. (2016m) *Employment rate by educational attainment level*. [online] 2016-08-11 [vid 2018-06-23]
Dostupné z:

http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tepsr_wc120&plugin=1

Eurostat. (2016n) *Unemployment rate by NUTS 2 regions*. [online] 2016-08-11 [vid 2018-06-23] Dostupné z:

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00010&plugin=1>

Eurostat. (2016o) *HICP – inflation rate*. [online] 2016-08-11 [vid 2018-06-26] Dostupné z:

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tec00118&plugin=1>

Eurostat. (2016p) *Gross domestic expenditure on research and development (R&D)*. [online]

2016-08-11 [vid 2018-06-26] Dostupné z:

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tipsst10&plugin=1>

Eurostat. (2011) *Manual on Sources and Methods for the Compilation of COFOG Statistics: Classification of the Functions of Government (COFOG)* [online] 2011 [vid 2018-5-13]

Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/5917333/KS-RA-11-013-EN.PDF/2eb9714a-ee4b-49fe-baab-e9af5ca457b1>

Ostatné internetové zdroje:

FEFFER, John. (2014) *Poland: Land of Junk Contracts*. [online] Foreign policy in focus, October 31, 2014 [vid 2018-06-20] Dostupné z: <https://fpif.org/poland-land-junk-contracts/>

GOETTIG, Marcin. (2017) *Polish cut in retirement age comes into force, bucking European trend*. [online] Reuters, October 1, 2017 [vid 2018-06-17] Dostupné z: <https://www.reuters.com/article/us-poland-pension/polish-cut-in-retirement-age-comes-into-force-bucking-european-trend-idUSKCN1C60Z6>

GOLA, Petr. (2018) *Důchodový věk v roce 2018*. [online] Dům financí, 18.1.2018 [vid 2018-06-17] Dostupné z: <https://dumfinanci.cz/clanky/5559-duchodovy-vek-v-roce-2018/>

JÉGL, Pavel. (2017) *Kdy budeme mít euro a chceme ho vůbec?* [online] Tiscali media, 8.6.2017 [vid 2018-6-12] Dostupné z: <https://zpravy.tiscali.cz/kdy-budeme-mit-euro-a-chceme-ho-vubec-298543>

MŠMT. (2007) *Strategie celoživotního učení ČR*. [online] [vid 2018-06-22] Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/strategie-celozivotniho-uceni-cr>

OECD. (2018a) *Employment rate* [online]. Organisation for Economic Co-operation and Development, 2018. [vid 2018-2-13] Dostupné z: <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm>

OECD. (2018b) *Glossary of statistical terms*. [online] Organisation for Economic Co-operation and Development, 2018. [vid 2018-2-25] Dostupné z: <https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=2580>

OECD. (2018c) *OECD Economic Surveys Poland*. [online] March 2018 [vid 2018-6-9] Dostupné z: <https://www.oecd.org/eco/surveys/Poland-2018-OECD-economic-survey-overview.pdf>

OECD. (2018d) *Public expenditure and participant stocks on LMP*. [online] 27 June 2018 [vid 2018-06-27] Dostupné z: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LMPEXP#>

OECD. (2018e) *PISA 2015 key findings for the Czech Republic*. [online] 2018 [vid 2018-06-27] Dostupné z: <http://www.oecd.org/czech/pisa-2015-czech-republic.htm>

OECD. (2017) *How does the Czech Republic compare? The Employment Outlook 2017*. [online] June 2017 [vid 2018-6-11] Dostupné z: <https://www.oecd.org/czech/Employment-Outlook-CzechRepublic-EN.pdf>

OECD. (2016) *OECD Economic Surveys Czech Republic*. [online] June 2016 [vid 2018-06-23] Dostupné z: https://www.mzv.cz/file/2198772/Eco_survey_CZE_2016.pdf

OECD. (2015) *Education Policy Outlook: Poland*. [online] November 2015 [vid 2018-06-25] Dostupné z: <http://www.oecd.org/education/POL-country-profile.pdf>

OECD. (2014) *Preventing unemployment and underemployment from becoming structural: Report prepared for the G20 Labour and Employment Ministerial Meeting, Melbourne, Australia, 10-11 September 2014*. [online] Organisation for Economic Co-operation and Development, 2014. [vid 2018-3-16] Dostupné z: <https://www.oecd.org/els/emp/OECD-Preventing-unemployment-and-underemployment-from-becoming-structural-G20.pdf>

OECD. (2013) *Education Policy Outlook: Czech Republic*. [online] June 2013 [vid 2018-06-25] Dostupné z:

http://www.oecd.org/czech/EDUCATION%20POLICY%20OUTLOOK%20CZECH%20REPUBLIC_EN.pdf

OECD. (2006) *Human Capital*. [online] Organisation for Economic Co-operation and Development, 2006. [vid 2018-3-15] Dostupné z: <https://www.oecd.org/insights/37967294.pdf>

PIAAC. (2011) *Předpoklady úspěchu v práci a v životě (PIAAC)*. [online] [vid 2018-3-7] Dostupné z: <http://www.piaac.cz/>

POLACZEK, Przemyslaw. (2017) *Poland: Is it Ready, and is it Time to Adopt the Euro?* [online] Emerging Europe, January 30, 2017. ISSN 2399 [vid 2018-6-12] Dostupné z: <https://emerging-europe.com/voices/poland-is-it-ready-and-is-it-time-to-adopt-the-euro/>

STRAKOVÁ, Jana a kol. (2013) *Dovednosti českých dospělých v mezinárodním srovnání: Hlavní zjištění výzkumu OECD PIAAC*. [online] [vid 2018-3-11] Dostupné z: http://www.piaac.cz/attach/vysledky/PIAAC_hlavni_zjisteni.pdf

Prílohy:

Príloha 1:	Podiel výdavkov na sociálne zabezpečenie v pomere k HDP 2005 – 2015.....	84
Príloha 2:	Zamestnanosť v členských štátoch EÚ 20 – 64 rokov, 2005 – 2017 v %.....	85
Príloha 3:	Miera nezamestnanosti v členských štátoch EÚ 2005 – 2017	86
Príloha 4:	Miera dlhodobej nezamestnanosti v členských krajinách EÚ 2005 – 2017, v %	87
Príloha 5:	Miera nezamestnanosti mladých 15 – 24, 2005 – 2017, v %.....	88
Príloha 6:	Investície krajín do politík na trhu práce, v % HDP	89
Príloha 7:	Výdavky na aktívne politiky na trhu práce v pomere k HDP, v %	90
Príloha 8:	Zamestnanosť podľa úrovne dosiahnutého vzdelania, Česko, Poľsko a EÚ, 2005 – 2017, v %	91
Príloha 9:	Miera nezamestnanosti podľa dosiahnutého vzdelania Česko, Poľsko, EÚ 2005 – 2017, v %.....	91

Príloha 1: Podiel výdavkov na sociálne zabezpečenie v pomere k HDP 2005 – 2015

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
EU 28	26,1	25,7	25,3	25,9	28,7	28,6	28,3	28,7	28,8	28,6	28,6
Krajiny eurozóny	26,5	26,2	25,8	26,5	29,3	29,2	28,9	29,3	29,7	29,6	29,6
Belgicko	26,8	26,6	26,2	27,7	30,0	29,4	29,7	29,6	30,1	30,2	30,3
Bulharsko	14,7	13,8	13,4	14,7	16,1	17,0	16,5	16,6	17,6	18,5	17,9
Cyprus	16,6	16,7	16,4	17,6	19,1	19,9	21,5	22,3	24,2	21,7	21,8
Česko	18,0	17,6	17,6	17,9	20,1	20,0	20,1	20,4	20,2	19,7	19,0
Dánsko	29,5	28,4	29,1	28,9	32,7	32,4	32,1	32,0	32,5	32,8	32,3
Estónsko	12,5	12,0	12,0	14,7	18,8	17,6	15,6	15,0	14,8	15,1	16,4
Fínsko	25,6	25,4	24,5	25,1	29,0	29,3	28,9	30,1	31,1	31,9	31,6
Francúzsko	30,6	30,4	30,1	30,4	32,9	32,9	32,7	33,5	33,9	34,2	33,9
Grécko	20,4	20,6	21,3	22,8	24,8	25,9	27,3	28,0	26,3	26,0	26,4
Holandsko	25,8	26,5	26,1	26,4	29,4	29,7	30,2	31,0	31,2	30,9	30,2
Chorvátsko				18,8	21,0	21,0	20,6	21,1	21,8	21,4	21,1
Írsko	17,2	17,5	18,1	20,7	24,6	25,2	24,7	24,4	23,5	21,6	16,3
Litva	13,2	13,3	14,2	15,9	21,0	19,0	16,9	16,2	15,3	15,2	15,5
Lotyšsko	12,2	11,9	10,6	12,1	16,8	18,3	15,3	14,4	14,6	14,4	14,9
Luxembursko	21,9	20,5	19,5	20,9	23,4	22,5	21,8	22,7	23,1	22,4	22,1
Maďarsko	21,4	21,9	22,1	22,3	22,7	22,5	21,6	21,3	20,8	19,8	20,0
Malta	17,7	17,8	17,8	18,1	19,6	19,3	18,9	19,1	18,9	18,3	17,5
Nemecko	28,9	27,8	26,8	27,1	30,5	29,8	28,6	28,7	29,0	29,0	29,1
Poľsko	20,0	19,7	18,4	19,3	20,3	19,7	18,7	18,9	19,4	19,1	19,1
Portugalsko	23,8	23,7	23,0	23,4	25,8	25,8	25,8	26,4	27,6	26,9	25,7
Rakúsko	28,0	27,5	27,0	27,6	29,6	29,6	28,8	29,2	29,6	29,8	29,8
Rumunsko	13,4	12,8	13,2	13,7	16,4	17,4	16,5	15,4	14,9	14,8	14,6
Slovensko	16,1	16,0	15,7	15,7	18,5	18,2	17,8	18,0	18,3	18,5	18,2
Slovinsko	22,6	22,3	20,9	21,0	23,7	24,4	24,5	24,9	24,7	23,9	23,8
Spojené kráľovstvo	25,2	25,1	24,7	25,8	28,6	29,0	29,0	29,1	28,2	27,3	28,6
Španielsko	20,1	20,0	20,3	21,4	24,4	24,6	25,3	25,5	25,8	25,4	24,6
Švédsko	29,5	28,6	27,4	27,7	30,1	28,6	28,2	29,3	30,0	29,5	29,2
Taliansko	25,3	25,6	25,7	26,7	28,8	28,9	28,5	29,3	29,8	29,9	29,9

Zdroj: Eurostat 2018n, vlastné spracovanie

Príloha 2: Zamestnanosť v členských štátoch EÚ 20 – 64 rokov, 2005 – 2017 v %

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
EU 28	67,9	68,9	69,8	70,3	69,0	68,6	68,6	68,4	68,4	69,2	70,1	71,1	72,2
Krajiny eurozóny	67,9	69,0	69,9	70,2	68,8	68,4	68,4	68,0	67,7	68,2	69,0	70,0	71,0
Belgicko	66,5	66,5	67,7	68,0	67,1	67,6	67,3	67,2	67,2	67,3	67,2	67,7	68,5
Bulharsko	61,9	65,1	68,4	70,7	68,8	64,7	62,9	63,0	65,5	65,1	67,1	67,7	71,3
Cyprus	74,4	75,8	76,8	76,5	75,3	75,0	73,4	70,2	67,2	67,6	67,9	68,7	70,7
Česko	70,7	71,2	72,0	72,4	70,9	70,4	70,9	71,5	72,5	73,5	74,8	76,7	78,5
Dánsko	78,0	79,4	79,0	79,7	77,5	75,8	75,7	75,4	75,6	75,9	76,5	77,4	76,9
Estónsko	72,0	75,9	76,9	77,1	70,0	66,8	70,6	72,2	73,3	74,3	76,5	76,6	78,7
Fínsko	73,0	73,9	74,8	75,8	73,5	73,0	73,8	74,0	73,3	73,1	72,9	73,4	74,2
Francúzsko	69,4	69,4	69,9	70,5	69,5	69,3	69,2	69,4	69,5	69,8	70,0	70,4	71,0
Grécko	64,4	65,6	65,8	66,3	65,6	63,8	59,6	55,0	52,9	53,3	54,9	56,2	57,8
Holandsko	75,1	76,3	77,8	78,9	78,8	76,8	76,4	76,6	75,9	75,4	76,4	77,1	78,0
Chorvátsko	59,9	60,6	63,9	64,9	64,2	62,1	59,8	58,1	57,2	59,2	60,6	61,4	63,6
Írsko	74,1	74,7	75,1	73,5	68,0	65,5	64,6	64,4	66,5	68,1	69,9	71,4	73,0
Litva	70,7	71,3	72,7	72,0	67,0	64,3	66,9	68,5	69,9	71,8	73,3	75,2	76,0
Lotyšsko	69,1	73,2	75,2	75,4	66,6	64,3	66,3	68,1	69,7	70,7	72,5	73,2	74,8
Luxembursko	69,0	69,1	69,6	68,8	70,4	70,7	70,1	71,4	71,1	72,1	70,9	70,7	71,5
Maďarsko	62,2	62,6	62,3	61,5	60,1	59,9	60,4	61,6	63,0	66,7	68,9	71,5	73,3
Malta	57,4	57,9	58,6	59,2	59,0	60,1	61,6	63,1	64,8	66,4	67,8	69,6	71,4
Nemecko	69,4	71,1	72,9	74,0	74,2	75,0	76,5	76,9	77,3	77,7	78,0	78,6	79,2
Poľsko	58,3	60,1	62,7	65,0	64,9	64,3	64,5	64,7	64,9	66,5	67,8	69,3	70,9
Portugalsko	72,2	72,6	72,5	73,1	71,1	70,3	68,8	66,3	65,4	67,6	69,1	70,6	73,4
Rakúsko	70,4	71,6	72,8	73,8	73,4	73,9	74,2	74,4	74,6	74,2	74,3	74,8	75,4
Rumunsko	63,6	64,8	64,4	64,4	63,5	64,8	63,8	64,8	64,7	65,7	66,0	66,3	68,8
Slovensko	64,5	66,0	67,2	68,8	66,4	64,6	65,0	65,1	65,0	65,9	67,7	69,8	71,1
Slovinsko	71,1	71,5	72,4	73,0	71,9	70,3	68,4	68,3	67,2	67,7	69,1	70,1	73,4
Spojené kráľovstvo	75,2	75,2	75,2	75,2	73,9	73,5	73,5	74,1	74,8	76,2	76,8	77,5	78,2
Španielsko	67,5	69,0	69,7	68,5	64,0	62,8	62,0	59,6	58,6	59,9	62,0	63,9	65,5
Švédsko	77,9	78,8	80,1	80,4	78,3	78,1	79,4	79,4	79,8	80,0	80,5	81,2	81,8
Taliansko	61,5	62,4	62,7	62,9	61,6	61,0	61,0	60,9	59,7	59,9	60,5	61,6	62,3

Zdroj: Eurostat 2016e, vlastné spracovanie

Príloha 3: Miera nezamestnanosti v členských štátoch EÚ 2005 – 2017

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Belgicko	8,5	8,3	7,5	7,0	7,9	8,3	7,2	7,6	8,4	8,5	8,5	7,8	7,1
Bulharsko	10,1	9,0	6,9	5,6	6,8	10,3	11,3	12,3	13,0	11,4	9,2	7,6	6,2
Cyprus	5,3	4,6	3,9	3,7	5,4	6,3	7,9	11,9	15,9	16,1	15,0	13,0	11,1
Česko	7,9	7,1	5,3	4,4	6,7	7,3	6,7	7,0	7,0	6,1	5,1	4,0	2,9
Dánsko	4,8	3,9	3,8	3,4	6,0	7,5	7,6	7,5	7,0	6,6	6,2	6,2	5,7
Estónsko	8,0	5,9	4,6	5,5	13,5	16,7	12,3	10,0	8,6	7,4	6,2	6,8	5,8
Fínsko	8,4	7,7	6,9	6,4	8,2	8,4	7,8	7,7	8,2	8,7	9,4	8,8	8,6
Francúzsko	8,9	8,8	8,0	7,4	9,1	9,3	9,2	9,8	10,3	10,3	10,4	10,1	9,4
Grécko	10,0	9,0	8,4	7,8	9,6	12,7	17,9	24,5	27,5	26,5	24,9	23,6	21,5
Holandsko	5,9	5,0	4,2	3,7	4,4	5,0	5,0	5,8	7,3	7,4	6,9	6,0	4,9
Chorvátsko	13,0	11,6	9,9	8,6	9,3	11,8	13,7	15,8	17,4	17,2	16,1	13,4	11,1
Írsko	4,7	4,8	5,0	6,8	12,7	14,6	15,4	15,5	13,8	11,9	10,0	8,4	6,7
Litva	8,3	5,8	4,3	5,8	13,8	17,8	15,4	13,4	11,8	10,7	9,1	7,9	7,1
Lotyšsko	10,0	7,0	6,1	7,7	17,5	19,5	16,2	15,0	11,9	10,8	9,9	9,6	8,7
Luxembursko	4,6	4,6	4,2	4,9	5,1	4,6	4,8	5,1	5,9	6,0	6,5	6,3	5,6
Maďarsko	7,2	7,5	7,4	7,8	10,0	11,2	11,0	11,0	10,2	7,7	6,8	5,1	4,2
Malta	6,9	6,8	6,5	6,0	6,9	6,9	6,4	6,3	6,4	5,8	5,4	4,7	4,0
Nemecko	11,2	10,1	8,5	7,4	7,6	7,0	5,8	5,4	5,2	5,0	4,6	4,1	3,8
Poľsko	17,9	13,9	9,6	7,1	8,1	9,7	9,7	10,1	10,3	9,0	7,5	6,2	4,9
Portugalsko	8,8	8,9	9,1	8,8	10,7	12,0	12,9	15,8	16,4	14,1	12,6	11,2	9,0
Rakúsko	5,6	5,3	4,9	4,1	5,3	4,8	4,6	4,9	5,4	5,6	5,7	6,0	5,5
Rumunsko	7,1	7,2	6,4	5,6	6,5	7,0	7,2	6,8	7,1	6,8	6,8	5,9	4,9
Slovensko	16,4	13,5	11,2	9,6	12,1	14,5	13,7	14,0	14,2	13,2	11,5	9,7	8,1
Slovinsko	6,5	6,0	4,9	4,4	5,9	7,3	8,2	8,9	10,1	9,7	9,0	8,0	6,6
Spojené kráľovstvo	4,8	5,4	5,3	5,6	7,6	7,8	8,1	7,9	7,5	6,1	5,3	4,8	4,4
Španielsko	9,2	8,5	8,2	11,3	17,9	19,9	21,4	24,8	26,1	24,5	22,1	19,6	17,2
Švédsko	7,7	7,1	6,1	6,2	8,3	8,6	7,8	8,0	8,0	7,9	7,4	6,9	6,7
Taliansko	7,7	6,8	6,1	6,7	7,7	8,4	8,4	10,7	12,1	12,7	11,9	11,7	11,2

Zdroj: Eurostat 2016f, vlastné spracovanie

Príloha 4: Miera dlhodobej nezamestnanosti v členských krajinách EÚ 2005 – 2017,
v %

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
EU 28	4,0	3,7	3,0	2,6	2,9	3,8	4,1	4,6	5,1	5,0	4,5	4,0	3,4
Krajiny eurozóny	4,0	3,8	3,2	2,9	3,3	4,3	4,6	5,2	5,9	6,0	5,5	5,0	4,4
Belgicko	4,4	4,2	3,8	3,3	3,5	4,0	3,5	3,4	3,9	4,3	4,4	4,0	3,5
Bulharsko	6,0	5,0	4,1	2,9	3,0	4,7	6,3	6,8	7,4	6,9	5,6	4,5	3,4
Cyprus	1,3	0,9	0,7	0,5	0,6	1,3	1,6	3,6	6,1	7,7	6,8	5,8	4,5
Česko	4,2	3,9	2,8	2,2	2,0	3,0	2,7	3,0	3,0	2,7	2,4	1,7	1,0
Dánsko	1,1	0,8	0,6	0,5	0,6	1,5	1,8	2,1	1,8	1,7	1,7	1,4	1,3
Estónsko	4,4	2,9	2,3	1,7	3,7	7,6	7,1	5,5	3,8	3,3	2,4	2,1	1,9
Fínsko	2,1	1,9	1,5	1,2	1,4	2,0	1,7	1,6	1,7	1,9	2,3	2,3	2,1
Francúzsko	3,7	3,8	3,3	2,9	3,3	3,9	4,0	4,1	4,4	4,5	4,6	4,6	4,2
Grécko	5,2	4,9	4,2	3,7	3,9	5,7	8,8	14,5	18,5	19,5	18,2	17,0	15,6
Holandsko	1,9	1,7	1,2	0,9	0,8	1,2	1,6	1,9	2,5	2,9	3,0	2,5	1,9
Chorvátsko	7,4	6,7	6,0	5,3	5,1	6,6	8,4	10,2	11,0	10,1	10,2	6,6	4,6
Írsko	1,4	1,4	1,4	1,7	3,6	6,9	8,8	9,2	8,0	6,7	5,4	4,3	3,0
Litva	4,4	2,6	1,4	1,3	3,3	7,4	8,0	6,6	5,1	4,8	3,9	3,0	2,7
Lotyšsko	4,5	2,4	1,6	1,9	4,5	8,8	8,8	7,8	5,7	4,6	4,5	4,0	3,3
Luxembursko	1,2	1,4	1,2	1,6	1,2	1,3	1,4	1,6	1,8	1,6	1,9	2,2	2,1
Maďarsko	3,2	3,4	3,5	3,6	4,2	5,5	5,2	5,0	4,9	3,7	3,1	2,4	1,7
Malta	3,4	2,7	2,7	2,6	2,9	3,1	3,0	3,1	2,9	2,7	2,4	1,9	1,7
Nemecko	5,9	5,7	4,9	3,9	3,5	3,3	2,8	2,4	2,3	2,2	2,0	1,7	1,6
Poľsko	10,3	7,8	4,9	2,4	2,5	3,0	3,6	4,1	4,4	3,8	3,0	2,2	1,5
Portugalsko	3,7	3,9	3,8	3,6	4,2	5,7	6,2	7,7	9,3	8,4	7,2	6,2	4,5
Rakúsko	1,4	1,5	1,3	1,0	1,2	1,2	1,2	1,2	1,3	1,5	1,7	1,9	1,8
Rumunsko	4,0	4,1	3,2	2,4	2,2	2,4	2,9	3,0	3,2	2,8	3,0	3,0	2,0
Slovensko	11,7	10,2	8,3	6,6	6,5	9,2	9,2	9,4	10,0	9,3	7,6	5,8	5,1
Slovinsko	3,1	2,9	2,2	1,9	1,8	3,2	3,6	4,3	5,2	5,3	4,7	4,3	3,1
Spojené kráľovstvo	1,0	1,2	1,3	1,4	1,9	2,5	2,7	2,7	2,7	2,2	1,6	1,3	1,1
Španielsko	2,2	1,8	1,7	2,0	4,3	7,3	8,9	11,0	13,0	12,9	11,4	9,5	7,7
Švédsko	1,1	1,0	0,8	0,8	1,1	1,6	1,5	1,5	1,4	1,4	1,5	1,3	1,2
Taliansko	3,7	3,3	2,9	3,0	3,4	4,0	4,3	5,6	6,9	7,7	6,9	6,7	6,5

Zdroj: Eurostat 2016g, vlastné spracovanie

Príloha 5: Miera nezamestnanosti mladých 15 – 24, 2005 – 2017, v %

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
EU 28	18,7	17,4	15,5	15,6	19,9	21,1	21,7	23,2	23,7	22,2	20,3	18,7	16,8
Krajiny eurozóny	17,9	16,6	15,0	15,5	20,0	20,9	21,2	23,5	24,2	23,8	22,3	20,9	18,8
Belgicko	21,5	20,5	18,8	18,0	21,9	22,4	18,7	19,8	23,7	23,2	22,1	20,1	19,3
Bulharsko	22,3	19,5	15,1	12,7	16,2	21,9	25,0	28,1	28,4	23,8	21,6	17,2	12,9
Cyprus	13,9	10,0	10,2	9,0	13,8	16,6	22,4	27,7	38,9	36,0	32,8	29,1	24,7
Česko	19,2	17,5	10,7	9,9	16,6	18,3	18,1	19,5	19,0	15,9	12,6	10,5	7,9
Dánsko	8,6	7,7	7,5	8,0	11,8	14,0	14,2	14,1	13,1	12,6	10,8	12,0	11,0
Estónsko	15,1	12,1	10,1	12,0	27,4	32,9	22,4	20,9	18,7	15,0	13,1	13,4	12,1
Fínsko	20,1	18,7	16,5	16,5	21,5	21,4	20,1	19,0	19,9	20,5	22,4	20,1	20,1
Francúzsko	20,3	21,3	18,8	18,3	22,9	22,5	21,9	23,7	24,1	24,2	24,7	24,6	22,3
Grécko	25,8	25,0	22,7	21,9	25,7	33,0	44,7	55,3	58,3	52,4	49,8	47,3	43,6
Holandsko	8,2	6,6	5,9	5,3	6,6	8,7	10,0	11,7	13,2	12,7	11,3	10,8	8,9
Chorvátsko	32,3	28,9	25,2	23,7	25,2	32,4	36,7	42,1	50,0	45,5	42,3	31,3	27,4
Írsko	8,6	8,6	9,2	13,5	24,5	28,1	29,6	30,8	26,7	23,4	20,2	16,8	14,4
Litva	15,8	10,0	8,4	13,3	29,6	35,7	32,6	26,7	21,9	19,3	16,3	14,5	13,3
Lotyšsko	15,1	13,6	10,6	13,6	33,3	36,2	31,0	28,5	23,2	19,6	16,3	17,3	17,0
Luxembursko	13,7	16,2	15,2	17,9	17,2	14,2	16,8	18,8	15,5	22,6	17,3	18,9	15,4
Maďarsko	19,4	19,1	18,0	19,5	26,4	26,4	26,0	28,2	26,6	20,4	17,3	12,9	10,7
Malta	16,1	15,5	13,5	11,7	14,5	13,2	13,3	14,1	13,0	11,7	11,8	11,0	10,4
Nemecko	15,5	13,8	11,9	10,6	11,2	9,8	8,5	8,0	7,8	7,7	7,2	7,1	6,8
Poľsko	36,9	29,8	21,7	17,3	20,6	23,7	25,8	26,5	27,3	23,9	20,8	17,7	14,8
Portugalsko	16,2	16,5	16,7	16,7	20,3	22,8	30,3	37,9	38,1	34,8	32,0	28,0	23,9
Rakúsko	11,0	9,8	9,4	8,5	10,7	9,5	8,9	9,4	9,7	10,3	10,6	11,2	9,8
Rumunsko	20,2	21,4	20,1	18,6	20,8	22,1	23,9	22,6	23,7	24,0	21,7	20,6	18,3
Slovensko	30,1	26,6	20,3	19,0	27,3	33,6	33,4	34,0	33,7	29,7	26,5	22,2	18,9
Slovinsko	15,9	13,9	10,1	10,4	13,6	14,7	15,7	20,6	21,6	20,2	16,3	15,2	11,2
Spojené kráľovstvo	12,7	13,9	14,3	15,0	19,1	19,9	21,3	21,2	20,7	17,0	14,6	13,0	12,1
Španielsko	19,6	17,9	18,1	24,5	37,7	41,5	46,2	52,9	55,5	53,2	48,3	44,4	38,6
Švédsko	22,8	21,5	19,3	20,2	25,0	24,8	22,8	23,6	23,5	22,9	20,4	18,9	17,9
Taliansko	24,1	21,8	20,4	21,2	25,3	27,9	29,2	35,3	40,0	42,7	40,3	37,8	34,7

Zdroj: Eurostat 2016h, pomer nezamestnaných mladých vo veku 15-24 voči aktívnej populácii v tejto vekovej skupine, vlastné spracovanie

Príloha 6: Investície krajín do politík na trhu práce, v % HDP

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
EU 28	1,992	1,792	1,578	1,588	2,130	2,121	1,889	1,819			
Krajiny eurozóny											
Belgicko	2,930	2,769	2,599	2,641	3,050	2,923	2,758	2,760	2,809	2,679	2,432
Bulharsko	0,658	0,584	0,456	0,433	0,610	0,55	0,553	0,657	0,805	0,635	0,565
Cyprus		0,671	0,535	0,503	0,798	0,908	1,18	1,332	1,504	1,059	0,954
Česko	0,451	0,452	0,427	0,401	0,679	0,668	0,527	0,474	0,540	0,587	0,618
Dánsko	3,655	3,121	2,594	2,386	3,138	3,621	3,489	3,462	3,439	3,319	3,213
Estónsko	0,186	0,150	0,147	0,275	1,538	1,071	0,700	0,707	0,670	0,586	0,645
Fínsko	2,651	2,466	2,174	2,038	2,621	2,667	2,354	2,351	2,576	2,837	2,898
Francúzsko	2,893	2,695	2,501	2,332	2,835	2,984	2,737	2,802	2,911	2,997	2,964
Grécko	0,465	0,52	0,491	0,606	0,9	0,945			0,842	0,851	0,743
Holandsko	2,919	2,522	2,136	1,984	2,484	2,554	2,384	2,493	2,772	2,804	2,594
Chorvátsko								0,642	0,708	0,618	0,762
Írsko	1,444	1,458	1,549	2,015	3,267	3,636	3,291	3,216	2,948	2,553	1,789
Litva	0,337	0,387	0,408	0,389	0,899	0,775	0,55	0,471	0,461	0,426	0,533
Lotyšsko	0,508	0,507	0,427	0,453	1,328	1,259	0,694	0,497	0,552	0,549	0,556
Luxembursko	1,109	1,025	0,939	0,938	1,327	1,261	1,175	1,318	1,391	1,288	1,248
Maďarsko	0,706	0,688	0,697	0,707	1,14	1,342	1,081	1,079	1,113	1,115	1,150
Malta		0,526	0,477	0,474	0,491	0,495	0,504	0,53	0,488	0,480	
Nemecko	3,032	2,563	2,034	1,885	2,449	2,176	1,759	1,616	1,640	1,590	1,512
Poľsko	1,273	1,153	1,004	0,897	0,941	1,015	0,704	0,752	0,836	0,789	0,737
Portugalsko	1,862	1,696	1,57	1,586	2,091	2,084	1,931	2,165	2,211	2,107	1,894
Rakúsko	2,069	2,041	1,851	1,776	2,251	2,186	1,981	1,978	2,163	2,202	2,236
Rumunsko	0,537	0,416	0,339	0,262	0,444	0,591	0,359	0,282	0,251	0,224	0,185
Slovensko	0,640	0,572	0,677	0,908	0,913	0,774	0,679	0,621	0,549	0,534	0,601
Slovinsko	0,687	0,647	0,491	0,440	0,981	1,192	1,26	1,125	1,209	1,001	0,762
Spojené kráľovstvo	0,568	0,469	0,444	0,506	0,716	0,677					
Španielsko	2,087	2,114	2,122	2,53	3,676	3,882	3,611	3,685	3,400	3,003	2,515
Švédsko	2,281	2,135	1,626	1,333	1,734	1,825	1,726	1,874	1,991	1,905	1,785
Taliansko	1,165	1,081	0,985	1,099	1,623	1,657	1,574	1,866	1,889	1,859	1,750

Zdroj: Eurostat 2016i, vlastné spracovanie

Príloha 7: Výdavky na aktívne politiky na trhu práce v pomere k HDP, v %

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Belgicko	0,471	0,454	0,468	0,506	0,535	0,516	0,518	0,517	0,522	0,523	0,524
Bulharsko	0,396	0,36	0,271	0,241	0,210	0,089	0,123	0,188	0,335	0,189	0,138
Cyprus		0,048	0,073	0,103	0,155	0,254	0,295	0,258	0,107	0,127	0,119
Česko	0,112	0,119	0,116	0,109	0,153	0,211	0,168	0,136	0,192	0,241	0,306
Dánsko	1,219	1,165	0,985	0,937	1,122	1,371	1,404	1,343	1,323	1,426	1,431
Estónsko	0,046	0,048	0,023	0,028	0,132	0,134	0,135	0,178	0,133	0,096	0,101
Fínsko	0,700	0,706	0,680	0,640	0,711	0,830	0,821	0,838	0,863	0,906	0,853
Francúzsko	0,667	0,692	0,700	0,622	0,749	0,827	0,679	0,659	0,686	0,747	0,751
Grécko	0,056	0,140	0,148	0,139	0,210	0,220			0,183	0,305	0,243
Holandsko	0,808	0,730	0,675	0,670	0,749	0,743	0,676	0,605	0,575	0,551	0,525
Chorvátsko								0,156	0,205	0,171	0,370
Írsko	0,466	0,448	0,466	0,523	0,614	0,687	0,682	0,718	0,703	0,668	0,488
Litva	0,145	0,180	0,215	0,161	0,196	0,222	0,180	0,180	0,186	0,179	0,250
Lotyšsko	0,153	0,173	0,101	0,074	0,269	0,518	0,327	0,185	0,194	0,147	0,105
Luxembursko	0,403	0,387	0,370	0,349	0,383	0,420	0,454	0,475	0,501	0,494	0,506
Maďarsko	0,231	0,248	0,261	0,259	0,381	0,544	0,346	0,596	0,694	0,762	0,799
Malta		0,063	0,031	0,047	0,036	0,052	0,084	0,112	0,046	0,091	
Nemecko	0,812	0,646	0,545	0,549	0,618	0,518	0,432	0,341	0,296	0,289	0,269
Poľsko	0,353	0,356	0,401	0,464	0,515	0,590	0,325	0,356	0,409	0,397	0,385
Portugalsko	0,486	0,425	0,359	0,393	0,607	0,538	0,446	0,387	0,461	0,532	0,482
Rakúsko	0,443	0,523	0,493	0,498	0,641	0,640	0,554	0,553	0,586	0,621	0,575
Rumunsko	0,107	0,099	0,076	0,059	0,040	0,027	0,029	0,034	0,026	0,023	0,019
Slovensko	0,165	0,140	0,114	0,147	0,148	0,226	0,218	0,187	0,169	0,166	0,162
Slovinsko	0,191	0,172	0,109	0,092	0,246	0,393	0,249	0,175	0,283	0,279	0,155
Spojené kráľovstvo	0,045	0,034	0,041	0,036	0,052	0,074					
Španielsko	0,568	0,612	0,611	0,590	0,637	0,707	0,692	0,566	0,422	0,449	0,451
Švédsko	0,893	0,952	0,77	0,635	0,674	0,840	0,911	1,007	1,068	1,072	1,014
Taliansko	0,458	0,405	0,362	0,365	0,351	0,318	0,305	0,341	0,339	0,301	0,417

Zdroj: Eurostat 2016i, vlastné spracovanie

Príloha 8: Zamestnanosť podľa úrovne dosiahnutého vzdelania, Česko, Poľsko a EÚ, 2005 – 2017, v %

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
0-2 EÚ 28	55,5	56,3	56,9	56,4	54,3	53,4	52,9	52,1	51,4	51,8	52,6	53,6	54,9
0-2 CZ	39,6	42,6	44,5	44,8	42,5	41,6	40,4	38,6	40,4	41,6	40,2	43,7	49,2
0-2 PL	36,2	37,7	40,3	42,3	41,0	39,2	38,7	38,9	37,6	38,2	39,8	39,5	40,8
3-4 EÚ 28	69,5	70,5	71,5	71,8	70,3	69,9	69,8	69,6	69,4	70,1	70,7	71,6	72,6
3-4 CZ	72,5	72,6	73,3	73,6	72,0	71,2	71,7	72,5	73,1	74,2	76,0	77,9	79,4
3-4 PL	57,8	59,3	61,9	64,1	63,6	62,7	62,9	62,6	62,4	63,7	64,7	66,3	67,6
5-8 EÚ 28	82,7	83,2	83,9	83,8	82,9	82,4	82,1	81,9	81,7	82,1	82,7	83,4	84,0
5-8 CZ	84,6	83,9	84,0	83,2	82,0	81,0	81,1	81,2	82,5	82,2	82,6	83,4	84,2
5-8 PL	81,1	81,7	82,8	83,7	83,7	82,5	82,2	82,1	82,3	83,9	85,0	85,8	86,8

Zdroj: Eurostat 2016m, vlastné spracovanie

0-2 stupeň – menej ako základné, základné a nižšie stredné vzdelanie

3-4 stredné vzdelanie a vyššie stredné vzdelanie (bez terciárneho)

5-8 terciárne vzdelanie

Príloha 9: Miera nezamestnanosti podľa dosiahnutého vzdelania Česko, Poľsko, EÚ 2005 – 2017, v %

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
0-2 EÚ 28	11,8	11,4	10,6	11,2	14,4	15,6	16,2	18,2	19,2	18,5	17,4	16,1	14,8
0-2 CZ	26,8	24,5	20,1	19,1	24,1	25,0	24,3	28,5	25,6	22,1	22,7	20,5	13,1
0-2 PL	27,3	22,4	15,7	12,1	14,7	17,5	18,3	19,5	20,5	19,0	16,9	14,5	12,2
3-4 EÚ 28	9,3	8,2	7,0	6,5	8,3	9,0	8,9	9,6	10,0	9,4	8,7	7,8	6,9
3-4 CZ	7,2	6,4	4,7	3,7	6,1	6,9	6,4	6,5	6,8	6,0	4,7	3,5	2,7
3-4 PL	19,1	14,9	10,3	7,5	8,7	10,5	10,4	11,0	11,4	10,1	8,4	6,9	5,6
5-8 EÚ 28	5,0	4,5	4,0	3,8	4,9	5,4	5,5	6,1	6,4	6,1	5,6	5,1	4,5
5-8 CZ	2,3	2,4	1,7	1,7	2,4	2,8	2,8	2,9	2,8	2,8	2,4	1,9	1,5
5-8 PL	7,1	5,9	4,6	3,8	4,4	5,0	5,2	5,6	5,7	4,7	4,0	3,3	2,4

Poznámka: 0-2 stupeň – menej ako základné, základné a nižšie stredné vzdelanie

3-4 stredné vzdelanie a vyššie stredné vzdelanie (bez terciárneho)

5-8 terciárne vzdelanie

Zdroj: Eurostat 2018i, vlastné spracovanie