

riem, aj keď boli z veľkej miery koncentrované na oblasti kmeňových pracovníkov, dostávajú sa k zaujímavému poznaniu. Podnikateľský sektor, ktorý pôvodne participoval na rade činností zabezpečovaných verejným sektorom a participoval aj pri príprave kvalifikovaných pracovných síl sa postupne posunul k požiadavke na dodanie hotových kvalifikovaných pracovných síl a minimalizácii ochoty starať sa o kvalifikačný potenciál a kvalifikačný rast zamestnancov.

Kumulácia negatívnych faktorov v rovnakom časovom priebehu, zároveň obrovská vnútorná a príjmová polarizácia prevažnej väčšiny pracujúcich na planéte Zem a snaha zefektívniť a minimalizovať náklady v rámci outsourcingu a offshoringu vedie k tlaku na znížovanie reálneho mzdového ocenenia väčšiny pracovných miest. Vyústili do neriešiteľnej kvadratury kruhu, kde snahy o rozpočtové zefektívnenie neriešia ani príjmovú situáciu prevažnej väčšiny populácie, naopak ju ešte zhoršujú a zároveň neriešia ani situáciu podnikovej sféry v prevažnej miere, pretože malým podnikom nepomáhajú a veľké podniky fungujú vo svojom vlastnom osobitnom zvláštnom režime. Obe skutočnosti sa premietajú do tŕňav o neodhladnuteľnosti vývoja, čo znovu umocňuje opatnosť podnikateľov pri zvyšovaní zamestnanosti a zároveň sa premietajú aj do tŕňav o neodhladnuteľnosti spotreby. Tá sa opätovne premieňa do uvážlivého prístupu k výrobným kapacitám.

12 POLITIKA ZAMESTNANOSTI

12.1 VYMEDZENIE A CHARAKTERISTIKA POLITIKY ZAMESTNANOSTI

Politika zamestnanosti je súborom opatrení pre spoluvytváranie podmienok na dynamickú rovnováhu na trhu práce. Je výsledkom úsilia štátu, zamestnávateľov (firiem), zamestnancov, odborov a ďalších aktérov na trhu práce o súlad medzi dopytom po práci, ponukou práce a mechanizmami, ktoré medzi nimi fungujú. Nezasahuje do pôsobnosti trhu práce na mikro úrovni (napr. počet pracovníkov, výkonosť, mzdy, kvalifikačné požiadavky). Vzťah medzi ponukou a dopytom na trhu práce ovplyvňuje podporou a doladením rovnováhy na trhu práce, nie jeho zásadným modifikovaním. Predstavuje väzbu a podmienenosť vzájomného prepojenia ekonomických a sociálnych podnikov a vplyvov. Skutočnosť, že nezamestnanosť má vážne ekonomické a sociálne dopady aj príčiny, vytvára z politiky zamestnanosti hraničné aktivity, v ktorých nachádza uplatnenie hospodárska i sociálna politika. Vzájomný vzťah politiky zamestnanosti s hospodárskou a sociálnou politikou je jedným z významných predpokladov pre budovanie Európskeho sociálneho modelu.¹⁴⁸

Na 48. zasadnutí generálnej konferencie MOP v roku 1964 bola prijatá „**Zmluva o politike zamestnanosti**“, v ktorej sa každý štát MOP, ktorý túto zmluvu ratifikoval, zaviazal realizovať takú aktívnu politiku zamestnanosti, ktorá je zameraná na podporu plnej a produktívnej zamestnanosti, založenej na slobodnej voľbe zamestnania. Takáto politika zamestnanosti zabezpečuje, že:

- je dostatok pracovných príležitostí pre všetkých, ktorí chcú a môžu pracovať a o prácu sa skutočne aj uchádzajú,
- práca je čo možno najproduktívnejšia,
- existuje slobodná voľba zamestnania a čo možno najširšia možnosť, aby pracovník mohol získať kvalifikáciu pre zamestnanie, pre ktoré sa najviac hodí (tzv. profesia šitá na mieru osobnosti) a aby v ňom mohol využívať svoje nadanie a schopnosti bez ohľadu na rasu, farbu pleti, pohlavie, náboženstvo, politickú príslušnosť, národnosť alebo spoločenský pôvod.

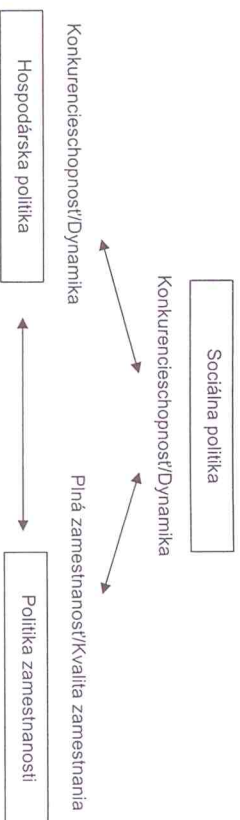
Politika zamestnanosti je úzko spätá najmä s hospodárskou, sociálnou a vzdelávacou politikou. Rozhodujúci vplyv na rovnováhu trhu práce prináleží hospodárskej politike a jej opatreniam smerujúcim k podpore ekonomického rastu a k tvorbe pra-

¹⁴⁸ Halásková, R.: Politika zamestnanosti. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008, s. 6.

cových miest.¹⁴⁹ Predstavuje súbor makroekonomických opatrení, ako sú monetárne, fiškálne a mzdové opatrenia, ktoré potom viac alebo menej ovplyvňujú aj stranu dopytu na pracovnom trhu.¹⁵⁰

Politika zamestnanosti a hospodárska politika sledujú jeden spoločný cieľ, ktorým je podpora zamestnanosti a znižovanie nezamestnanosti. Hospodárska politika ovplyvňuje zvyšovanie zamestnanosti najmä nepriamo v súvislosti s celkovou dynamikou ekonomiky.

Politika zamestnanosti uplatňuje konkrétne nástroje a opatrenia na podporu uvedeného cieľa – t.j. zvyšovania zamestnanosti a znižovania nezamestnanosti. Tieto nástroje podľa situácie na trhu práce využíva plošne alebo diferencovane – selektívne, napr. vzhľadom k regionálnym rozdielom, štrukturálnym zmenám, alebo vzhľadom na problémové skupiny na trhu práce.¹⁵¹



Obrázok 12.1 Vzájomný vzťah hospodárskej politiky, sociálnej politiky a politiky zamestnanosti
Pramen: Evropská politika zamestnanosti a sociálnej politiky pro občany (2002).

Politika zamestnanosti sa orientuje najmä na tieto aktivity:¹⁵²

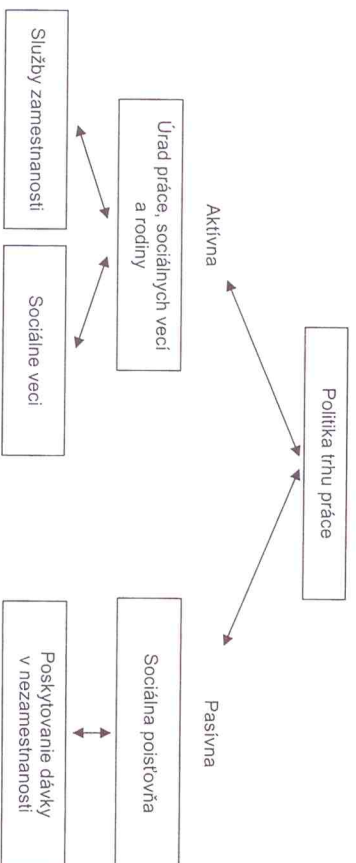
- na rozvoj infraštruktúry na trhu práce. Prostredníctvom siete špecializovaných inštitúcií (úradu, sprostredkovateľne práce) zabezpečuje sprostredkovateľské, informačné a poradenské služby. Vytvára tak dokonaljšiu informovanosť o voľných pracovných miestach (ich štruktúre a náročnosti) aj o uchádzačoch o prácu (ich kvalifikácii, požiadavkách a pod.), ktorá pri značnej segmentácii trhu práce je nevyhnutná;
- podporuje vytváranie nových pracovných miest a pracovných činností. Poskytuje napr. finančné podpory na nové pracovné miesta zamestnávateľom, začínajúcim podnikateľom, podporuje verejnoprospešné práce a uľahčuje zamestnávanie mladistvých a handicapovaných občanov;
- zameriava sa na zvýšenie adaptability pracovnej sily. Rast štrukturálnej nezamestnanosti stavia požiadavku adaptability a mobility veľkej kategórie. Politika

ka zamestnanosti prispieva k organizovaniu a k podpore rozličných rekvalifikačných programov;

- podieľa sa na zabezpečení životných podmienok tých, ktorí sa stali dočasne nezamestnanými formou dávok a podôb v nezamestnanosti.

Všetky uvedené formy realizácie politiky zamestnanosti (s výnimkou podôb v nezamestnanosti) stimulujú aktívny prístup pracovnej sily k zmene vlastného postavenia na trhu práce a označujú sa súhrnne ako **aktívna politika zamestnanosti**. V širšom poňatí pasívna politika zamestnanosti zahŕňa najrôznejšie formy kompetencie za stratu zárobku v nezamestnanosti.¹⁵³

Politika zamestnanosti prešla vo svojom vývoji určitými etapami. Z historického hľadiska bola najskôr rozvíjaná **pasívna politika zamestnanosti** a boli uplatňované najrôznejšie schémy podôb a dávok v nezamestnanosti. Takéto opatrenia sa objavovali už v priebehu prvej tretiny 20. storočia a sú prejavom posunu vnímania príčin nezamestnanosti od osobnej zodpovednosti za „nečinnosť“ k chápaniu nezamestnanosti ako javu determinovaného spoločenský a sociálne ekonomickými faktormi.¹⁵⁴



Aktívna politika zamestnanosti sa začala postupne rozvíjať do svojej terajšej podoby od 50. rokov 20. storočia. Dôvody neskoršieho uplatňovania tohto typu opatrení je možné vidieť vo vysokom dopyte po práci v období povojnového rekonštrukcie, v nízkej nezamestnanosti, v demografickom vývoji a v menších nárokoch na štrukturálnu a technologickú adaptáciu pracovnej sily. V 70. rokoch nastáva orientácia na aktívnu politiku zamestnanosti, ktorá by napomáhala štrukturálnym zmenám a flexibilite trhu práce. Do popredia sa dostala podpora strany ponuky práce a jej kultivácie pomocou nástrojov ako je pracovný výcvik, zlepšovanie schopností pri hľadaní práce, rekvalifikácia a ďalšie opatrenia napomáhajúce umiestneniu na trhu práce.¹⁵⁵

¹⁴⁹ Halásková, R.: Politika zamestnanosti. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008, s. 1.
¹⁵⁰ Sirováčka, T.: Politika pracovného trhu. Brno: Masarykova univerzita, 1995, s. 8.
¹⁵¹ Halásková, R.: Trh práce a politika zamestnanosti. Ostrava: OÚU, 2001, s. 42.

¹⁵² Krebs, V.: Sociální politika. Praha: ASPI, 2005, s. 292–293.

¹⁵³ Halásková, R.: Politika zamestnanosti. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008, s. 14.

¹⁵⁴ Krebs, V.: Sociální politika. Praha: ASPI, 2005, s. 293.

¹⁵⁵ Halásková, R.: Politika zamestnanosti. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008, s. 11.

K hlavným cieľom politiky zamestnanosti patrí:¹⁵⁶

- dosiahnuť rovnováhu medzi ponukou a dopytom po pracovných silách,
- zabezpečenie práva občanov na zamestnanie,
- snaha o produktívne využitie zdrojov pracovných síl,
- zvyšovanie kvalifikácie pracovníkov,
- znížovanie dlhodobej nezamestnanosti, najmä u problémových skupín osôb (napr. osoby staršie ako 50 rokov, absolventi škôl, osoby so zdravotným postihnutím, ženy).

Politika zamestnanosti je začleňovaná medzi tzv. koordinované politiky EÚ. To znamená, že aktivity Európskej únie sa v tejto oblasti zameriava na podporu hlavných smerov, na základe ktorých vypracovávajú jednotlivé členské štáty Národné akčné plány zamestnanosti.

Zamestnanosť a fungovanie trhu práce členských štátov EÚ sú ovplyvňované najmä Liabonskou stratégiou a Európskou stratégiou zamestnanosti, na základe ktorých sú schvaľované smernice pre túto oblasť.

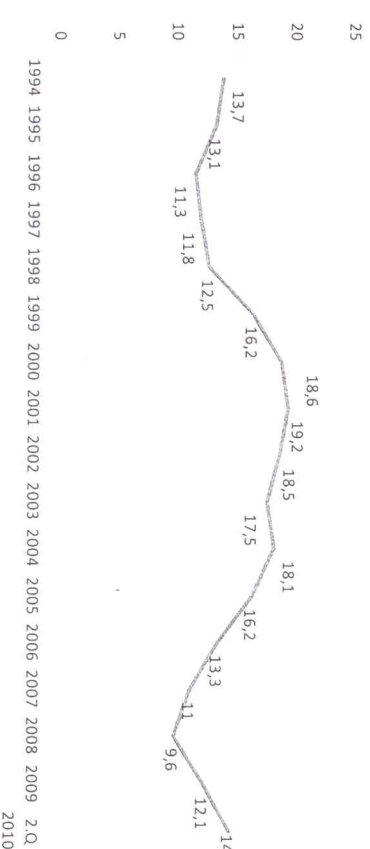
V súlade s dosahovaním týchto cieľov realizujú členské štáty EÚ svoje politiky zamestnanosti. Berú popritom do úvahy konkrétne smery, ktoré sú prioritami pre vykonávanie daných politík.¹⁵⁷

Politiky trhu práce sa začali u nás rozvíjať v 90. rokoch s procesom utvárania samostatného trhu práce. V prvej polovici 90. rokov bola nezamestnanosť ešte pomerne nízka, a preto sa orientovali predovšetkým na pomoc nezamestnaným: vyplata dávok v prípade straty pracovného miesta a následná podpora návratu na trh práce. V druhej polovici 90. rokov došlo k nárastu nezamestnanosti a významná štrukturálna transformácia ekonomiky ukázala potrebu nového definovania cieľov, prostriedkov a subjektov politiky zamestnanosti a trhu práce. Orientácia na nezamestnaného sa ukázala príliš úzka, riešenie problémov už nezamestnaného veľmi oneskorené a pozícia vonkajšieho pozorovateľa už nevyhovujúca.¹⁵⁸

Podpory v nezamestnanosti napomáhajú pracovníkom, ktorí stratili pracovné miesto, preklenúť toto obdobie a vyhladať si nové pracovné miesto. Takto chápaná podpora má dve stránky. Na jednej strane umožňuje neprijívať hneď prvú ponuku a nájsť si také miesto, ktoré umožní pracovníkovi čo najlepšie využiť jeho schopnosti. Tým napomáha k optimálnej alokácii práce. Na druhej strane môže viesť k zvýšeniu počtu nezamestnaných, nakoľko tlmia nepriaznivé dopady nezamestnanosti a znižujú úsilie pracovníkov hľadať si a prijívať pracovné miesto.¹⁵⁹

12.2 AKTÍVNE OPATRENIA NA TRHU PRÁCE

Opatrenia aktívnej politiky trhu práce boli aj v predchádzajúcich rokoch zamerané na zmiernenie regionálnych rozdielov, dlhodobej nezamestnanosti a podporu znevýhodnených skupín uchádzačov o zamestnanie. V dôsledku globálnej ekonomickej krízy, ktorá sa v roku 2009 prejavovala na trhu práce postupným zvyšovaním počtu ohrozených pracovných miest a narastaním počtu nezamestnaných, boli prijaté účinné riešenia, ktoré prispeli k udržaniu existujúcich pracovných miest a podporili vytvorenie nových pracovných miest. Aktívne opatrenia na trhu práce (AOTP) v hodnotenom období boli realizované najmä uplatňovaním zákona o službách zamestnanosti. Na zmiernenie dopadov globálnej ekonomickej krízy na trh práce bol zákon o službách zamestnanosti v priebehu roka 2009 niekoľkokrát novelizovaný.^{160 161}



Gráf 12.1 Vývoj nezamestnanosti v SR
Prameň: ŠÚ SR

Podľa zákona o službách zamestnanosti boli v roku 2009 uchádzačom o zamestnanie, záujemcom o zamestnanie, zamestnancom za účelom ich umiestnenia a udržania na trhu práce a zamestnávateľom zabezpečené tieto aktívne opatrenia na trhu práce:

- a) **Podpora zvyšovania zamestnateľnosti uchádzačov o zamestnanie a záujemcov o zamestnanie:**
- informačné a poradenské služby;
 - odborné poradenské služby;
 - vzdelávanie a príprava pre trh práce uchádzača o zamestnanie a záujemcu o zamestnanie;

¹⁵⁶ Halásková, R.: Trh práce a politika zamestnanosti. Ostrava: OÚU, 2001, s. 13.

¹⁵⁷ Gotwald, J.: Politika zamestnanosti v EÚ. Ostrava: VŠB-TU, 2005.

¹⁵⁸ Brožová, D.: Kapitoly z ekonomie trhu práce. Praha: VŠE, 2006, s. 130.

¹⁵⁹ Brožová, D.: Kapitoly z ekonomie trhu práce. Praha: VŠE, 2006, s. 130.

¹⁶⁰ Správa o sociálnej situácii obyvateľstva Slovenskej republiky za rok 2009. Bratislava: MPSVaR SR, 2010, s. 33.

¹⁶¹ Zákon č. 5/2004 o službách zamestnanosti, v znení neskorších predpisov.

- dávka počas vzdelávania prípravy pre trh práce a počas prípravy na pracovné uplatnenie občana so zdravotným postihnutím;
- príspevok na zapracovanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie;
- príspevok na vykonávanie absolventskej praxe;
- príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec;
- príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby;
- príprava na pracovné uplatnenie občana so zdravotným postihnutím.

b) Podpora zamestnanosti, vytvárania a udržania pracovných miest:

- sprostredkovanie zamestnania;
- vzdelávanie a príprava pre trh práce zamestnanca;
- príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť;
- príspevok na zamestnávanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie;
- príspevok na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi mzdami;
- príspevok na podporu vytvárania a udržania pracovných miest v sociálnom podnikaní;
- príspevok na podporu zamestnávania absolventov vzdelávania a prípravy pre trh práce;
- príspevok na dochádzku za prácou;
- príspevok na presťahovanie za prácou;
- príspevok na dopravu do zamestnania;
- príspevok na vytvorenie nového pracovného miesta;
- projekty a programy;
- príspevok na zriadenie chránenej dielne a chráneného pracoviska;
- príspevok na udržanie občana so zdravotným postihnutím v zamestnaní;
- príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti;
- príspevok na obnovu alebo technické zhodnotenie hmotného majetku chránenej dielne alebo chráneného pracoviska;
- príspevok na činnosť pracovného asistenta;
- príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov.

c) Nové AOTP – na zmiernenie dôsledkov globálnej ekonomickej krízy – protikrizové opatrenia (účinné od 1. 3. 2009 do 31. 12. 2010):

- príspevok na podporu udržania zamestnanosti;
- príspevok na podporu vytvorenia nového pracovného miesta;
- príspevok ku mzde zamestnanca;
- príspevok na podporu samostatnej zárobkovej činnosti;
- príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť v oblasti spracovania poľnohospodárskych výrobkov a obchodovania s nimi.

Aktívne opatrenia na trhu práce v zmysle zákona o službách zamestnanosti boli realizované Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny, úradmi práce sociálnych vecí a rodiny a kontinuálne prechádzali z roku 2008 do roku 2009, no pri mesačnom sledovaní realizácie AOTP môžeme u niektorých nástrojov pozorovať ich výrazne sezónny charakter.

Väčšina z aktívnych opatrení na trhu práce bola realizovaná prostredníctvom národných projektov, ktoré sú financované zo zdrojov Európskeho sociálneho fondu a spolufinancované zo zdrojov štátneho rozpočtu.

V roku 2009 bolo podporených celkovo viac ako 200 tis. uchádzačov o zamestnanie, záujemcov o zamestnanie, resp. zamestnancov/pracovných miest v celkovej sume dohodnutých finančných prostriedkov vo výške viac ako 162 mil. eur (príloha 2).

12.3 VÝVOJ EURÓPSKEJ STRATÉGIE ZAMESTNANOSTI

Európska stratégia zamestnanosti¹⁶² predstavuje spoločný postup členských štátov Európskej únie v boji proti nezamestnanosti. Je to súbor politík, opatrení a postupov na vytváranie viac, kvalitejších a dlhodobo udržateľných pracovných miest.

Členské štáty Európskej únie realizujú svoje politiky zamestnanosti so zámerom dosiahnuť nasledovné ciele:

- a) plná zamestnanosť,
- b) zlepšovanie kvality a zvyšovanie produktivity práce, posilnenie sociálnej kohézie a inklúzie.

Na zasadnutí Európskej rady v decembri 1994 v Essene sa členské štáty Európskej únie zaviazali pripraviť Európsku stratégiu zamestnanosti, ktorá mala zabezpečiť rast počtu pracovných príležitostí a poskytovať určité výhody skupinám, ktoré sú najviac znevýhodnené na trhu práce. Boli to mladí ľudia, dlhodobo nezamestnaní a nezamestnané ženy. Táto stratégia boja s nezamestnanosťou bola zameraná na: zníženie pracovných nákladov znížením odvodov na sociálne zabezpečenie platných zamestnávateľmi, redistribúciu práce na väčší počet ľudí a na opatrenia zabezpečujúce väčšiu pružnosť v organizácii práce, opatrenia posilňujúce začlenenie tízkových skupín na trh práce, rozvoj vzniku zamestnanosti, ktorá zodpovedá potrebám spoločnosti, vzdelávanie pracovníkov. Vyzývala na integrovaný prístup k spoločnému boju s nezamestnanosťou prostredníctvom makroekonomickej a štrukturálnej politiky štátov Európskej únie.

V novembri 1997 sa konal v Luxemburgu minoriálny summit o práci, ktorého cieľom bolo rozvinúť a zaviesť opatrenia novej Zmluvy o Európskej únii.¹⁶³

¹⁶² Definícia podľa Rady ES, www.gender.gov.sk.

¹⁶³ Hospodárstvi EÚ: Revízia z roku 2002. European Economy, č. 6/2002.

Členské štáty sa dohodli, že stanovia a zavedú integrovanú stratégiu zamestnanosti, ktorá obsahovala prísnu makroekonomickú politiku, dobre fungujúci jednotný trh, reformu trhu práce na základe dohodnutých priorít a vymedzenie politiky zamestnanosti. Nadväzne na tento summit prijala Rada ES dňa 15. decembra 1997 prvé Usmernenia politik zamestnanosti pre rok 1998. Tieto usmernenia vymedzili priority v štyroch oblastiach:

- I. zlepšenie zamestnateľnosti,
- II. rozvoj podnikania – zdokonaľovanie podnikateľského prostredia,
- III. podpora prispôbitosti podnikov a ich zamestnancov a
- IV. posilnenie politík rovnakých príležitostí.

Na minoriadnom zasadnutí Rady Európskej únie (ďalej „Rada EÚ“) v **Lisabone v marci 2000** bol stanovený pre Európsku úniu nový strategický cieľ na ďalšie desaťrocie, a to vybudovať konkurencieschopnú a dynamickú ekonomiku založenú na znalostiach, s väčšou sociálnou súdržnosťou a vyššou mierou zamestnanosti.

Jej cieľom bola plná zamestnanosť určená úrovňou nasledovných ukazovateľov v roku 2010:

- celková miera zamestnanosti: 70%,
- miera zamestnanosti žien: 60%,
- miera zamestnanosti starších pracovníkov 55–64 ročných: 50%,
- zvýšenie reálneho veku odchodu do dôchodku v priemere o 5 rokov, t.j. na 65 rokov,
- dostupnosť zariadení poskytujúcich starostlivosť o deti: pre 90% detí vo veku nad 3 roky a pre 33% detí pod 3 roky.

Rada EÚ v Nice v decembri 2000 prijala **Európsky sociálny program**, podľa ktorého návrat k plnej zamestnanosti predstavuje ambicióznou politiku, pokiaľ ide o zvyšovanie miery zamestnanosti, zníženie regionálnych rozdielov, zníženie nerovnosti a zlepšenie kvality pracovných miest.

Rada EÚ v Barcelone v marci 2002 vyzvala na posilnenie európskej stratégie zamestnanosti prostredníctvom posilneného, zjednodušeného a lepšie riadeného procesu zosúladeného v časovom rámci do roku 2010, požadovala zefektívnenie procesov koordinácie politiky so zosynchronizovanými harmonogramami na prijatie zásad všeobecnej hospodárskej politiky a zásad zamestnanosti.

Rada EÚ v Bruseli v marci 2003 potvrdila skutočnosť, že stratégia zamestnanosti zohráva vedúcu úlohu pri plnení cieľov zamestnanosti, že stratégia zamestnanosti a zásady všeobecnej hospodárskej politiky, ktoré zabezpečujú hlavnú koordináciu hospodárskej politiky pre Spoločenstvo, by mali pôsobiť konzistentne. Zhodnotila prvých päť rokov Stratégie zamestnanosti (od roku 1997), prijala hlavné smery reformu a schválila zásady politik zamestnanosti členských štátov na roky 2003 až 2006. Podľa hodnotiacej správy Európskej komisie za rok 2003 dosiahnutie lisabonských cieľov sťažilo aj rozšírenie Európskej únie. V nových členských štátoch bola nízka zamestnanosť a úroveň produktivity.

Hlavnou obsahovou zmenou obnovenej Lisabonskej stratégie prijatej na marcovom summite 2005 bolo jej primárne zameranie na dosiahnutie vyššieho dlhodobého hospodárskeho rastu a zamestnanosti.

Rada EÚ obnovenú Lisabonskú stratégiu zamerala na **tri základné prioritné ciele**:

- aby sa Európa stal miestom príťažlivým pre investície a prácu,
- aby sa poznatky a inovácie stali biťúcim srdcom európskeho hospodárskeho rastu,
- aby sa prispôbením politik umožnilo podnikateľom vytvárať viac a kvalitnejších pracovných miest.

Vzhľadom na zaznamenaný hospodársky pokles Rada EÚ v decembri 2008 od súhlasila Európska komisia a navrhla **Plán hospodárskej obnovy Európy**.¹⁶⁴ Bol reakciou na súčasnú globálnu finančnú a hospodársku krízu. Zdôraznil potrebu koordinovaného prístupu v záujme obnovy dôvery spotrebiteľov a podnikov a nevyhnutnosť spájať všetky politické nástroje dostupné na európskej a národnej úrovni.

Víziu európskeho sociálneho trhového hospodárstva v 21. storočí predstavuje Stratégia Európa 2020, ktorej hlavné zameranie schválila Rada EÚ v marci 2010.¹⁶⁵

Východiskom pre **obnovenú Lisabonskú stratégiu** na Slovensku bola „**Stratégia rozvoja konkurencieschopnosti Slovenska do roku 2010**“, ktorá bola prijatá vo februári 2005 a aktualizovaná v októbri 2005. Vychádzala z obnovenej Lisabonskej stratégie a predpokladala zabezpečenie dlhodobej konkurencieschopnosti Slovenska uskutočnením nevyhnutných štrukturálnych reforiem a vytváraním podmienok pre rozvoj znalostnej ekonomiky. Bola postavená na dvoch hlavných pilieroch: úspešné dokončenie štrukturálnych reforiem a udržanie ich výsledkov, systematické zameranie na plnenie rozvojovej časti obnovenej Lisabonskej stratégie.

Modernizačný program **Slovensko 21** bol, spolu s odporúčaniami Rady EÚ pre hospodársku politiku a politiku zamestnanosti, ktoré navrhla Európska komisia na základe hodnotenie dosiahnutého pokroku, východiskom pre **Národný program reforiem Slovenskej republiky na roky 2008 až 2010**, schválený vládou v októbri 2008, ktorý detailne rozpracoval odporúčania Rady EÚ a definoval konkrétne opatrenia na najbližšie tri roky do akčných plánov pre jednotlivé oblasti. Ich cieľom je ďalej posilniť investície do vzdelávania, vedy a inovácií, skvalitniť ich inštitucionálny rámec, zlepšiť podnikateľské prostredie s dôrazom na malé a stredné podniky a modernizovať trh práce.

¹⁶⁴ Plán hospodárskej obnovy Európy. Brusel: Oznámenie Komisie Európskej rade. KOM (2008) 800 v konečnom znení, 26.11.2008.

¹⁶⁵ Pozri bližšie kapitolu Európska sociálna politika.