

**Eva Rievajová**  
**Ján Kavec**

## **FLEXIBILITA TRHU PRÁCE A OCHRANA ZAMESTNANCA<sup>1</sup>**

***Abstract:** The paper deals with the issues related to labour markets flexibility. Adaptation of economies to changes in the conditions resulting from globalisation and a global financial and economy crisis necessitates a flexible labour market connected with security in compliance with needs of employees, employers and social standards. The application of flexicurity strategy has to be linked to a broader growth and employment strategy.*

***Key words:** labour market, globalisation, flexibility, competitive, flexicurity policy.*

**JEL:** J 0, J 4, J 6

### **Úvod**

Globalizácia, technologické zmeny, starnúce obyvateľstvo a rozsiahle spoločenské zmeny prispeli k väčšiemu pocitu neistoty z budúcnosti. Pracovníci sú vystavení čoraz väčšej pravdepodobnosti, že počas svojho pracovného života budú musieť podstúpiť viacero zmien a vykonávať rôzne úlohy. V dôsledku toho ich treba počas takýchto častých zmien podporovať prostredníctvom viacerých opatrení, akými sú napríklad i dávky v nezamestnanosti, dotácie na odbornú prípravu, poradenstvo a profesijné poradenstvo.

Flexiistota alebo stratégia, ktorej cieľom je spoločne posilniť flexibilitu a istotu v prospech obidvoch strán v pracovnom vzťahu, bola v rámci európskej stratégie zamestnanosti a lisabonskej stratégie uznaná za jeden z kľúčových cieľov v zdokonaľovaní európskych pracovných trhov. Adaptácia na zmenené podmienky vyžaduje flexibilný trh práce kombinovaný s takou mierou istoty, ktorá vyhovuje súčasne zamestnancom i zamestnávateľom. Jednotlivci potrebujú istotu zamestnania viac ako istotu pracovného miesta. Firmy zasa majú mať možnosť prispôsobiť svojich pracovníkov zmeneným ekonomickým podmienkam.

Tvorcovia politik zareagovali na túto potrebu rôznymi iniciatívami s cieľom lepšie predvídať budúce potreby trhu práce a účinnejšie riadiť proces zmeny. Riešenie týchto úloh si vyžaduje integrovaný prístup k flexiistote, pozostávajúci zo systému

<sup>1</sup> Príspevok je výstupom grantového projektu VEGA č. 1/041/09 „Nový rozmer hospodárskej a sociálnej politiky v znalostnej ekonomike“.

pružných podmienok pracovných zmlúv, komplexného systému celoživotného vzdelávania, aktívnej politiky trhu práce a efektívneho systému sociálneho zabezpečenia, pričom udržanie a tvorba pracovných miest, ako aj existencia sociálnej stability sú v ťažkých podmienkach ekonomickej krízy možné iba pri dôslednom uplatňovaní hodnotového rámca Európy vytýčeného prijatím Európskej sociálnej charty.

Cieľom príspevku je poukázať na význam a praktické kroky SR a vybraných krajín EÚ pri uplatňovaní flexibility trhu práce ako jednej z významných zložiek zabraňovania negatívnym účinkom globálnej krízy na zamestnanosť.

## 1 Zamestnanosť v kontexte názorových prúdov

Zamestnanosť a produktívna práca sú hlavnými zložkami ekonomického a sociálneho rozvoja, ako aj rozhodujúcimi faktormi ľudskej identity ([15], s. 7). Vysoká úroveň zamestnanosti je základným kameňom pyramídy cieľov hospodárskej politiky v každom štáte bez ohľadu na špecifické determinanty jej realizácie a nevyhnutnou podmienkou maximalizácie spoločenského blahobytu.

V súlade s vývojom ekonomickej teórie sa vytvorili dve skupiny prístupu štátu k trhovému hospodárstvu – prvá: liberálna hospodárska politika, druhá: intervencionistická hospodárska politika. Ide o dve hlavné hospodárskopolitické koncepcie, ktoré sa navzájom líšia chápaním možností súkromného sektora pri riešení základných ekonomických otázok a potreby štátnych intervencií do trhových procesov ([17], s. 13).

V aktuálnych podmienkach globálnej ekonomickej krízy sa intenzita štátnych zásahov do ekonomiky podstatne zvýšila, pričom ich silným odôvodnením je práve potreba udržania zamestnanosti. Obdobné problémy bolo potrebné riešiť v čase veľkej hospodárskej krízy v prvej polovici dvadsiateho storočia, odkedy sa začala presadzovať intervencionistická hospodárska politika podložená teoretickou koncepciou J. M. Keynesa, ktorý odmietol platnosť Sayovho zákona trhov a odôvodnil nevyhnutnosť zásahov štátu do ekonomiky. Keynes vo svojej práci Všeobecná teória zamestnanosti, úroku a peňazí dokázal, že trhový systém stratil schopnosť automaticky sa prispôbovať meniacim sa podmienkam, a teda nedokáže ani automaticky dosiahnuť rovnovážny stav. V oblasti zamestnanosti dospel k presvedčeniu, že agregátna ponuka a dopyt môžu byť v rovnováhe aj v stave, keď existuje nedobrovoľná nezamestnanosť a v kapitalistickej spoločnosti neexistuje živelný mechanizmus, ktorý by zabezpečoval plnú zamestnanosť.

J. M. Keynes nesúhlasil s neoklasickým tvrdením, že pružné mzdy sú automatickým mechanizmom zabezpečujúcim plnú zamestnanosť a odmietal aj myšlienku, že pokles nominálnych miezd zvyšuje zamestnanosť. Tvrdil, že pre mieru zamestnanosti nie je podstatná nominálna, ale reálna mzda, ktorú je možné znižovať aj bez poklesu nominálnej mzdy. Za vhodný prostriedok na to považoval zvyšovanie množstva peňazí v obehu. V prípade nepostačujúcej výšky súkromných investícií pôsobiacich nedostatočne na výšku celkového dôchodku a zamestnanosti, má zasiahnuť

štát tým, že zvýši verejné výdavky aj pri súčasnom náraste cien, pričom „pokým trvá nezamestnanosť, zamestnanosť sa bude meniť v rovnakom pomere ako množstvo peňazí; ak je dosiahnutá plná zamestnanosť, ceny sa menia v rovnakom pomere ako množstvo peňazí“ ([8], s. 284). Kľúčovú úlohu pri dosahovaní stavu plnej zamestnanosti teda prisúdil vo svojej práci stimulácii agregátneho dopytu prostredníctvom vládnych výdavkov, pričom zodpovednosť za celkový rozsah zamestnanosti musí prevziať štát prostredníctvom svojich regulačných mechanizmov.

Liberálny prístup k politike zamestnanosti zdôrazňuje potrebu slobodných trhových vzťahov a obmedzovania úlohy štátu pri určovaní štandardov ekonomického správania. Myšlienková podstata tohto prístupu je pre súčasnosť najzrozumiteľnejšie vyjadrená v diele F. A. Hayeka, podľa ktorého môže byť ekonomický systém funkčný len v tom prípade, ak sa spolieha na silu konkurencie. V práci „Ústava slobody“ kritizuje moc odborov, ktoré podľa neho opustili pôvodnú ideu realizácie slobody zhromažďovania a zmenili sa na nástroj nátlaku, a to nielen na zamestnávateľov, ale hlavne jedných zamestnancov na iných. Odbory podľa neho nemôžu zvyšovať mzdu zamestnancov nad úroveň stanovenú voľným trhom a v konečnom dôsledku tento nátlak vedie k zvyšovaniu mzdovej diferenciácie a k znižovaniu priemernej mzdy, pretože ekonomika nedokáže zabezpečiť takú prosperitu ako v prípade, keď je založená na neobmedzovanej konkurencii. F. A. Hayek zastáva názor, že nijaké dohody, ktoré akýmkoľvek spôsobom obmedzujú dobrovoľné ekonomické vzťahy, by nemali byť právne vymáhateľné, pretože práve prostredníctvom slobodného trhového systému vznikla vzájomná prepojenosť smerujúca k utvoreniu spoločného sveta, pričom inými prostriedkami by ju nebolo možné dosiahnuť. Nezamestnanosť považuje za dôsledok nepriaznivých okolností a na ochranu pred ňou navrhuje poistenie v nezamestnanosti diferencované podľa úrovne rizika straty príjmu, a to v závislosti od konkrétnej profesie a odvetvia, v ktorom sa vykonáva [5]. Regulácia ekonomickej činnosti je prípustná len v tom prípade, ak sú jej negatíva vyvážené výhodami, ktoré prináša. Táto regulácia pritom musí byť nezaujatá a vopred definovaná, s jasne stanovenými kompetenciami pre príslušné štátne inštitúcie, ktoré ju vykonávajú.

Obidva prístupy spoločne uznávajú existenciu trhových síl, prostredníctvom ktorých dochádza k vzájomnému ovplyvňovaniu ponuky práce a dopytu po nej. Pritom schopnosť prispôbovať sa ekonomickým zmenám je základnou charakteristikou trhu práce nazývanou flexibilita. Tá pozostáva z nasledujúcich zložiek:

- mzdová flexibilita, determinovaná priamymi a nepriamymi nákladmi práce, úrovňou minimálnej mzdy, systémom kolektívneho vyjednávania a podobne,
- flexibilita pracovného času utváraná predovšetkým pracovným právom a s ním súvisiacimi predpismi,
- profesijná flexibilita ovplyvňovaná nákladmi pri vzniku a ukončení pracovného vzťahu, aktívnou politikou trhu práce a predovšetkým systémom vzdelávania.

## 2 Reakcia trhov práce na zmenené ekonomické podmienky

V obnovenej sociálnej agende sa opätovne potvrdzuje význam sociálneho rozmeru ako základného piliera budovania Európy. V záujme dosiahnutia základných cieľov v sociálnej oblasti je nevyhnutné jednotne a účinne uplatňovať všetky nástroje politiky, ktoré sú na úrovni spoločstva k dispozícii. Tieto nástroje by mali účinne podporovať, podnecovať a dopĺňať sociálne politiky členských štátov. Rozhodujúcu úlohu tu zohráva otvorená metóda koordinácie v oblasti sociálnej ochrany a sociálneho začleňovania [10].

Flexibilita trhu práce v období hospodárskej krízy je popri fiškálnej politike druhou významnou zložkou nastoľovania rovnováhy. Ak je pracovný trh dostatočne flexibilný, vývoj miezd je v súlade s produktivitou práce. Nepružný trh práce môže byť jedným zo zdrojov inflácie. Pri nepružnom trhu práce v porovnaní s pružnými finančnými tokmi a pohybom kapitálu sa bude prehlbovať rozpätie medzi ponukou a dopytom po práci, čo môže byť príčinou roztvárania nožníc medzi mzdami a produktivitou práce v neprospech produktivity.

Popri opatreniach zabezpečujúcich flexibilitu pracovného trhu je nevyhnutné v súvislosti s globalizáciou pamätať i na ochranu zamestnancov: jednak migrujúcich za prácou pred ich zneužívaním ako lacnej pracovnej sily, ale aj zamestnancov v cieľových regiónoch migrácie, obávajúcich sa zastavenia rastu nominálnej mzdy, zhoršenia vzťahov na pracovisku a poklesu životnej úrovne. Tlak súťaživosti, vyplývajúci z migrácie, narastá najmä medzi menej kvalifikovanými a horšie platenými pracovníkmi.

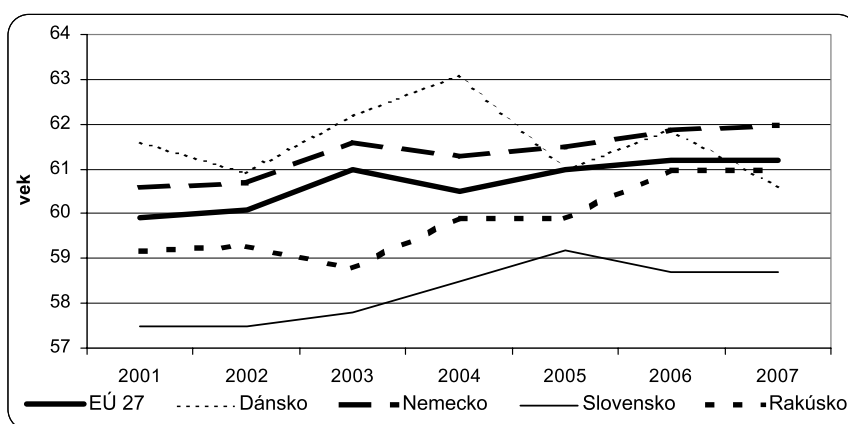
Celkovo v EÚ badať i vplyvom globalizácie silnejúce tendencie upevňovania fenoménu flexiistoty pre všetkých pracovníkov, a to aj z dôvodu udržateľnosti systémov sociálnej ochrany. Je totiž nevyhnutné podporovať zamestnanosť, tvorbu pracovných miest a inovácie, čo si vyžaduje vysokú pružnosť pracovnoprávných vzťahov. Zároveň však je potrebné zabezpečiť, aby si ľudia bez väčších ťažkostí našli pracovné miesto v každej etape aktívneho života a aby mali aj určitú perspektívu svojej kariéry. Vysoká zamestnanosť následne vyprodukuje dostatočné zdroje na vzdelávacie a sociálne systémy.

Adaptácia ekonomiky na nové podmienky v prostredí globalizácie si vyžaduje flexibilný trh práce spojený s mierou istoty vyhovujúcou potrebám zamestnávateľov aj zamestnancov. V záujme predchádzania vzniku sociálnych rizík je potrebné podporiť trvalú zamestnateľnosť a rastúcu kvalifikovanosť občanov EÚ. V súvislosti s hospodárskou integráciou, novými trendmi v oblasti informačno-komunikačných technológií a demografickým vývojom potrebujú obyvatelia viac istotu zamestnateľnosti ako istotu pracovného miesta, ktorého trvanie je v súčasných podmienkach s vysokou pravdepodobnosťou časovo limitované a počet pracovníkov s celoživotným zamestnaním dlhodobo výrazne klesá. Súčasne však v EÚ dochádza k mierne- mu zvyšovaniu vekovej hranice definitívneho opustenia trhu práce.

Podľa výsledkov prieskumu verejnej mienky uskutočneného v roku 2006 obyvatelia EÚ potrebu prispôsobenia sa novým trendom pochopili a prijali. Až 76 % z nich je presvedčených, že jedno pracovné miesto počas života je minulosťou, rovnako 76 % si myslí, že schopnosť ľahko zmeniť pracovné miesto je výhodou, 88 % je presvedčených, že pravidelná odborná príprava zvyšuje šance uplatnenia sa na trhu práce a 72 % sa dokonca vyslovilo, že pracovné zmluvy by mali byť flexibilnejšie, aby sa podporila tvorba nových pracovných miest [3]. Táto pozitívna verejná mienka je primárnym predpokladom uplatnenia integrovaného prístupu flexiistoty na trhu práce EÚ. Z hľadiska tvorby pracovných miest je hlavne pre malé a stredné podniky nevyhnutná možnosť prispôbovať pracovnú silu neustálym zmenám ekonomického prostredia s možnosťou zamestnávať pracovníkov s aktuálne vhodnou kvalifikáciou, ktorí budú na danom pracovnom mieste produktívnejší a v súčinnosti s inováciami a progresom v organizácii práce zabezpečia dlhodobú konkurencieschopnosť ekonomiky.

Graf č. 1

Vývoj priemerného veku opustenia trhu práce v rokoch 2001 až 2007



**Prameň:** spracované na základe [4].

Snaha o dosiahnutie cieľov obnovenej lisabonskej stratégie (predovšetkým zameraných na tvorbu nových a skvalitnenie existujúcich pracovných miest pri súčasnej modernizácii systémov sociálneho zabezpečenia) si teda vyžiadala sformovanie politiky, ktorá súčasne rieši flexibilitu trhu práce, pracovnoprávne vzťahy aj sociálne istoty. Uvedená politika – politika flexiistoty – má zabezpečiť, aby si obyvatelia EÚ mohli nájsť pracovné uplatnenie v každej etape svojho aktívneho života v prostredí poskytujúcom možnosti rozvoja zamestnancom aj zamestnávateľom vytváraním podmienok, v ktorých sa flexibilita a istota navzájom dopĺňajú.

Flexiistota je teda definovaná ako integrovaná stratégia na zvýšenie flexibility a istoty na trhu práce. Týka sa jednak primeraných dávok v nezamestnanosti, ale aj vybavenia jednotlivcov znalosťami, ktoré im umožnia nájsť si nové zamestnanie

po zániku predchádzajúceho. Jej uplatňovanie podľa Rady EÚ pozostáva z týchto zložiek [13]:

- flexibilnejšie a spoľahlivejšie podmienky pracovných zmlúv z hľadiska zamestnávateľa a zamestnanca,
- komplexný systém celoživotného vzdelávania na zabezpečenie stálej prispôsobivosti a zamestnateľnosti pracovníkov,
- účinné aktívne politiky trhu práce s cieľom uľahčiť prechod na nové pracovné miesto,
- moderné efektívne systémy sociálneho zabezpečenia, poskytujúce primeranú podporu príjmu pri prechode na nové pracovné miesto.

Mobilizácia všetkých nástrojov uľahčujúcich prechod do iného zamestnania pomôže predchádzať rastu nezamestnanosti a čeliť rizikám sociálneho vylúčenia. Ťažkostiam spojeným s finančnou krízou možno čeliť lepším zameraním aktívnych politík trhu práce, stanovením rovnováhy medzi právami a povinnosťami uchádzačov o zamestnanie a zvýšenou efektívnosťou investícií do ďalšieho vzdelávania. Vznik atypických neštandardných pracovných zmlúv, nových pružnejších možností regulácie pracovných podmienok, nových kategórií zamestnancov nepredstavuje riziko, ak sú nové inštitúty upravené normami pracovného práva. Nevyhnutným predpokladom funkčnosti je však zabezpečenie potrebných rozpočtových prostriedkov, ktoré umožnia realizáciu systému flexiistoty, zriadenie a fungovanie verejných služieb zamestnanosti ([6], s. 9).

Keď sa firmy rozhodujú, či prijať nových zamestnancov, berú do úvahy i možnosť, že im v budúcnosti pri ich prepustení vzniknú vysoké náklady. Týka sa to najmä malých podnikov. Prísne právne predpisy na ochranu zamestnanosti často motivujú uchýliť sa k pracovným zmluvám na dobu určitú s nízkym stupňom ochrany, ktoré často mávajú ženy a mladí ľudia s obmedzeným prístupom k pracovnému miestu so zmluvou na dobu neurčitú. Výsledkom je nadmerná segmentácia trhu práce, ktorá sa má riešiť pomocou flexiistoty. Vzhľadom na požiadavku sflexibilnenia trhu práce by bolo vhodné zaoberať sa novými pracovnoprávnymi inštitútmi i z dôvodu ochrany zamestnávateľov, ak by určitým spôsobom (dotáciami, príspevkami, zníženými odvodmi do poisťovních fondov) ich starostlivosť o zamestnancov ocenil i štát ([6], s. 28).

Veľmi kvalitné základné vzdelanie, široká škála kľúčových schopností a neustále investície do zvyšovania kvalifikácie zlepšujú možnosti podnikov riešiť hospodárske zmeny a možnosti pracovníkov zostať v zamestnaní alebo si nájsť inú prácu. Vysoká miera účasti na celoživotnom vzdelávaní sa pozitívne spája s vysokou mierou zamestnanosti a nízkou mierou (dlhodobou) nezamestnanosti.

Vhodné systémy dávok v nezamestnanosti sú potrebné, aby vyvážili negatívne dôsledky na príjmy počas zmeny pracovného miesta, môžu však mať negatívny účinok na intenzitu hľadania pracovného miesta a znížiť finančnú motiváciu prijať prácu. To sa môže do veľkej miery vyrovnať vytvorením účinnej podpory pri hľadaní pracovného miesta a pracovných stimulov. Aktívna politika trhu práce má pozitívny vplyv na menej prísne právne predpisy na ochranu zamestnancov ([12], s. 6, 7).

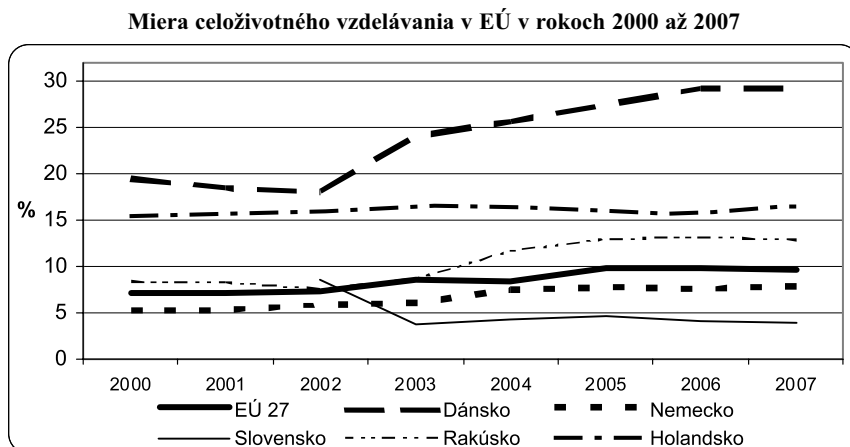
Napriek tomu, že v súčasnosti všetky trhy práce v Európe čelia rovnakým výzvam, uplatňovanie flexiistoty musí byť v jednotlivých štátoch špecifické vzhľadom na vnútorné podmienky krajín. Uvedený prístup nie je možné teda chápať ako jednotný model, ale iba ako určité spoločné zásady. Pred členskými krajinami stojí úloha vypracovať vlastnú stratégiu flexiistoty, zohľadňujúcu ich osobitosti a priority. Jednotlivé členské krajiny EÚ uplatňujú rôzne formy flexiistoty, pričom tie najúspešnejšie poskytujú skúsenosti a inšpiráciu ostatným [12].

Integrované politiky flexiistoty sa často uplatňujú v krajinách, v ktorých má významnú úlohu dialóg a najmä dôvera medzi sociálnymi partnermi, ako aj medzi sociálnymi partnermi a štátnymi orgánmi. Podľa skúseností je partnerský prístup pri tvorbe politiky flexiistoty najvhodnejší ([12], s. 9).

V Rakúsku ide o vysoko flexibilný pracovný trh s nízkou úrovňou ochrany zamestnanca. Pracovné právo umožňuje bezproblémový postup pri jeho prepúšťaní a iba 9 % zamestnancov na plný úväzok má pracovnú zmluvu na dobu určitú. Táto vysoká miera flexibility je však sprevádzaná účinnými opatreniami aktívnej politiky trhu práce a účasť na celoživotnom vzdelávaní už presahuje celoeurópsky cieľ. Popritom je v Rakúsku nízka miera ohrozenia chudobou, vysoká miera zamestnanosti a sociálne dávky na slušnej úrovni. Od roku 2003 výška odstupného nezávisí od dĺžky trvania pracovnoprávneho vzťahu, ale predstavuje pevne stanovenú sumu.

Dánsky trh práce predstavuje úspešnú kombináciu flexibility a istoty charakterizovanú nízkou mierou celkovej i dlhodobej nezamestnanosti, ako aj nezamestnanosti mladých ľudí a súčasne vysokou mierou zamestnanosti. Tieto výsledky sa dosahujú kombináciou troch prvkov, z čoho je odvodený aj názov označujúci tento systém ako Zlatý dánsky trojuholník. Túto kombináciu tvorí štedrý systém sociálneho zabezpečenia, veľký počet aktívnych opatrení trhu práce a pružné podmienky pracovných zmlúv. Medzi obyvateľstvom je v prieskumoch verejnej mienky dlhodobo monitorovaná vysoká miera všeobecného pocitu istoty napriek vysokej dynamike a fluktuácii na trhu práce (štvrtina zamestnancov zotráva na jednej pracovnej pozícii iba v časovom intervale do jedného roku). Zvyšovanie kvalifikácie podporuje uplatňovaný systém rotácie v zamestnaní umožňujúci zamestnancom zúčastňovať sa na odbornej príprave v čase, keď plnením ich pracovných povinností sú dočasne poverené nezamestnané osoby, ktoré týmto nielenže nestrácajú pracovné návyky, ale i získavajú nové znalosti. Z týchto dôvodov Dánsko vysoko predstihuje ostatné krajiny EÚ v miere účasti obyvateľstva vo veku od 25 do 64 rokov na celoživotnom vzdelávaní.

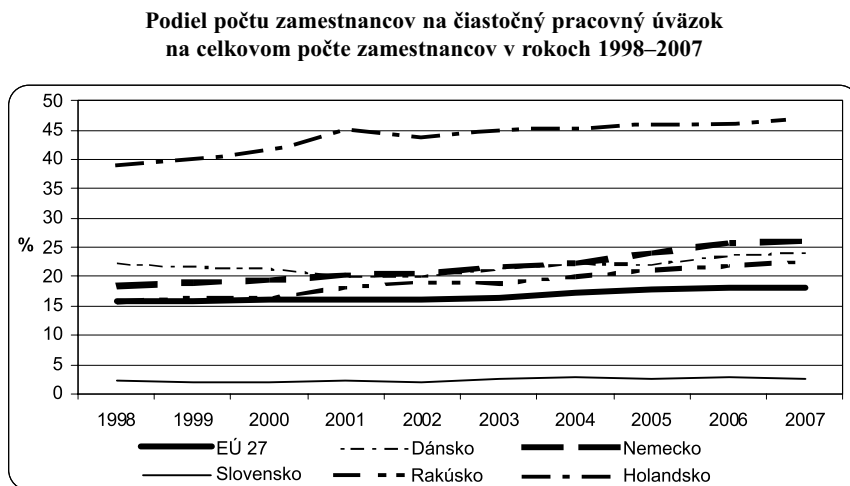
Graf č. 2



**Prameň:** spracované na základe [4].

Makroekonomické ukazovatele v oblasti trhu práce sú takisto vysoko pozitívne aj v Holandsku, ale tamajší trh je špecifický vysokým podielom zamestnancov na čiastočný pracovný úväzok. V prevažnej miere ide o ženy, ktorým táto flexibilná forma organizácie pracovného času umožňuje skĺbiť pracovný a rodinný život; miera zamestnanosti žien v tejto krajine je na úrovni 68 %. Nejde však iba o ženy a takisto ani o neisté dočasné zamestnanie, ale o riadne pracovné zmluvy na dobu neurčitú, upravené príslušnými kolektívnymi zmluvami. Tento systém podporujúci tvorbu pracovných miest na čiastočný úväzok sa začal rozvíjať po Wassenaarskej dohode v roku 1982 a je takisto sprevádzaný vysokou mierou účasti na celoživotnom vzdelávaní.

Graf č. 3



**Prameň:** spracované na základe [4].



V Španielsku došlo v roku 2007 k výraznému zníženiu odstupného za odpracované roky výmenou za obmedzenie uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú (ich podiel však i naďalej predstavuje tretinu všetkých pracovných zmlúv). Týmto sa výrazne zvýšila istota zamestnancov (pracovnú zmluvu na dobu neurčitú získavajú automaticky po odpracovaní 24 z 30 mesiacov u toho istého zamestnávateľa) pri súčasnom znížení celkových nákladov práce zamestnávateľov. Túto výmenu umožnila komplexná dohoda sociálnych partnerov po dlhšej analýze a odbornej diskusii.

Podobne došlo k dohode sociálnych partnerov aj v Írsku, kde sú však na trhu práce podstatne odlišné problémy. Trh práce sa tu síce vyznačuje vysokou pružnosťou, ale aj výraznou segmentáciou. Poddimezovanosť investícií do ľudských zdrojov v minulosti sa odráža v nízkej úrovni vzdelania starších ľudí, ktorým nedostatočná kvalifikácia znižuje zamestnateľnosť a stávajú sa dlhodobo nezamestnanými. Vďaka rastúcemu hospodárstvu a dostatočným sociálnym dávkam sa však dlhodobo nezamestnanými stávajú aj mladí ľudia bez ďalšej motivácie na osobnom rozvoji. Dohoda sociálnych partnerov z roku 2006 nazvaná „Smerom k roku 2016“ rieši tieto výzvy komplexne formou vzdelávania na pracoviskách. Zamestnávateľia sú na tomto vzdelávaní motivovaní primárne formou adekvátnych finančných príspevkov a sekundárne i možnosťou výchovy kvalifikovanej pracovnej sily podľa ich konkrétnych potrieb.

Ako vidieť len z niekoľkých príkladov, princíp flexiistoty je možné uplatňovať individuálne podľa špecifických potrieb trhu práce daného územného celku, čo je súčasne i podmienkou jeho úspešnosti. Vnútroštátne stratégie sociálneho začleňovania a sociálnej ochrany budú účinné len vtedy, keď budú dobre zasadené do celkového rámca vnútroštátnych politík, vrátane národných programov reforiem v rámci Lisabonskej stratégie, a príslušných finančných a rozpočtových postupov. Osobitnú pozornosť je potrebné venovať vzájomnému prepojeniu hospodárskeho rastu, zamestnanosti a sociálnej súdržnosti [14]. Kľúčovým faktorom pri dosahovaní lisabonských cieľov môže byť funkčná flexibilita, ktorá sa vzťahuje na využívanie schopností zamestnanca vykonávať rôzne úlohy podľa potreby, čo si vyžaduje neustále rozširovanie vedomostí a schopností pracovníkov i dobre fungujúcu vzdelávaciu a školiacu infraštruktúru.

## Záver

Rýchlo sa meniace svetové hospodárstvo, štrukturálne zmeny a starnúce obyvateľstvo predstavujú pre európske ekonomiky príležitosti aj výzvy. Neistota, ktorej miera aktuálne prudko narastá v dôsledku ekonomickej krízy, núti predstaviteľov ekonomickej vedy a hospodárskej politiky riešiť základnú otázku ako zachovať existujúce a podporiť tvorbu nových pracovných miest. Odpoveď na ňu nie je jednoduchá a vzhľadom na vyostrený konkurenčný boj v globálnej ekonomike predstavuje celý súbor opatrení, ktorých vzájomným spolupôsobením sa vytvoria rozvojové impulzy rastu produktivity a konkurencieschopnosti. Jednou zo skupín tohto súboru

sú opatrenia podporujúce rast flexibility na trhu práce, ktoré je však nevyhnutné realizovať len pri súčasnom zabezpečení sociálnych štandardov. Súčasná mobilizácia rôznych nástrojov v rámci integrovanej stratégie flexiistoty umožní dosiahnuť zlepšenie situácie na trhu práce. V kontexte obnovenej lisabonskej stratégie predstavuje flexiistota prístup, ktorý je dôkazom toho, že európske sociálne modely možno úspešne modernizovať. Flexiistota však nemôže byť izolovanou reakciou. Hospodársky rast je a bude hlavným faktorom vytvárania viac a kvalitnejších pracovných miest. Zdravé makroekonomické politiky a primerané finančné zdroje sú hlavnými podmienkami fungovania stratégie flexiistoty. Uplatňovanie stratégie flexiistoty sa preto musí sklbiť so širšou stratégiou rastu a zamestnanosti.

### Literatúra

- [1] BUTLER, E.: *Hayek a jeho prínos k politickému a ekonomickému mysleniu dneška*. Bratislava: Inštitút liberálnych štúdií, 1996. ISBN 80-967459-8-0.
- [2] DUDOVÁ, I.: *Ekonomika vzdelávania*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2007. ISBN 978-80-225-2307-3.
- [3] European Employment and Social Policy. Eurobarometer 261. 2006. Dostupné na: <[http://ec.europa.eu/employment\\_social/incentive\\_measures/studies/ebs261\\_esf\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/incentive_measures/studies/ebs261_esf_en.pdf)>
- [4] Eurostat: (19.02.2009). URL<<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=0&language=en&pcode=tsdde420>>; URL<<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=0&language=en&pcode=tsiem080>>; URL<<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=0&language=en&pcode=tsiem080>>.
- [5] HAYEK, F. A.: *The Constitution of Liberty*. Chicago: University Press, 1960.
- [6] Analýza trhu práce SR z hľadiska integrovaného prístupu k stratégii flexiistoty – vybrané aspekty. Bratislava: Inštitút pre štúdium práce a rodiny, december 2008.
- [7] KAVEC, J.: Globalizácia a trh práce v SR. Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie: Globalizácia a jej sociálno-ekonomické dôsledky. Žilina: ŽU, 2008.
- [8] KEYNES, J. M.: *Obecná teorie zamestnanosti, úroku a peněz*. Praha: Nakladatelství Československé akademie věd, 1963.
- [9] KLUVE, J.: The Effectiveness of Active Labour Market Policy (Účinnosť aktívnej politiky trhu práce). Správa o diskusii IZA, marec 2007.
- [10] Obnovený záväzok v prospech sociálnej Európy: Posilnenie otvorenej metódy koordinácie v oblasti sociálnej ochrany a sociálneho začleňovania. Brusel: Rada EÚ, november 2008.
- [11] Oznámenie KOM(2007)627 Výsledok verejných konzultácií o zelenej knihe Komisie „Modernizácia pracovného práva s cieľom splniť výzvy 21. storočia“, Brusel, 2007. Dostupné na: <[http://ec.europa.eu/employment\\_social/labour\\_law/docs/2007/follow\\_up\\_com\\_627\\_sk.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2007/follow_up_com_627_sk.pdf)>
- [12] Oznámenie KOM(2007)359 „Smerom k spoločným zásadám flexiistoty: viac a lepších pracovných miest prostredníctvom flexibility (pružnosti) a istoty“, Brusel, 2007. Dostupné na: URL<[http://www.cep.eu/fileadmin/user\\_upload/Kurz-Analysen/Flexicurity/Kurz-Analyse\\_zu\\_KOM\\_2007-359.pdf](http://www.cep.eu/fileadmin/user_upload/Kurz-Analysen/Flexicurity/Kurz-Analyse_zu_KOM_2007-359.pdf)>
- [13] Posilnenie otvorenej metódy koordinácie v oblasti sociálnej ochrany a sociálneho začleňovania. Brusel: Rada EÚ, november 2008.
- [14] Rast, konkurencieschopnosť a zamestnanosť. Výzvy a výhľady pre 21. storočie. Biela kniha, 1993. Dostupné na: [http://europa.eu/documents/comm/white\\_papers/index\\_sk.htm](http://europa.eu/documents/comm/white_papers/index_sk.htm).
- [15] RIEVAJOVÁ, E. a kol.: *Teória a politika zamestnanosti*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2006. ISBN 80-225-2263-5.
- [16] STANEK, V. a kol.: *Sociálna politika*. Bratislava: SPRINT v.fra, 2008. ISBN 978-80-89393-02-2.

- [17] VINCÚR, P. a kol.: *Teória a prax hospodárskej politiky*. Bratislava: SPRINT vfra, 2007. ISBN 978-80-89085-80-4.
- [18] *Vykonávanie spoločných zásad flexiistoty v rámci cyklu 2008 – 2010 Lisabonskej stratégie*. Brusel: Rada EÚ, 2008.
- [19] *Zamestnanosť v Európe*. Brusel: Európska komisia, 2004.