

Zuzana Brinčíková

MOŽNOSTI VYUŽITIA SYSTÉMU FLEXIISTOTY V SLOVENSKEJ REPUBLIKE – POROVNANIE S DÁNSKOM

***Abstract:** The present-day period of globalization, fast economic development and world economic crisis is accompanied with a lot of changes in the labour market. An increasing number of people without jobs and incomes has negative impacts on the entire economy, creates social tension and endangers public finances. One of the potential and perspective solutions is a support of flexibility of labour, which eventuates in a more flexible labour market and results in the increased mobility of labour force. It allows firms to adjust employment to changes in the production conditions in the course of the economic recession, and extends employment possibilities for work force. Flexicurity is characteristic of the entire Danish labour market. Its main contribution is that security and flexibility are not in contradiction, i.e. security is not at the expense of flexibility and vice versa. The core of the Danish flexicurity system is a flexible labour market with an active labour policy and educational policy accompanied with elements which contribute to social security. Several measures in this area have been adopted also in Slovakia, which should advance labour mobility and flexibility of the labour market.*

Keywords: flexibility, mobility, labour force, labour market, flexicurity

JEL: J 28, J 60

Úvod

Rýchly rozvoj svetovej ekonomiky po 2. svetovej vojne priniesol so sebou rast dopytu po pracovnej sile sprevádzaný jej nedostatkom na strane ponuky práce. Dôsledkom toho bolo, že firmy sa snažili si čo najdlhšie zaviazať a udržať zamestnancov, čo viedlo k rigidite na pracovných trhoch. Náhle a nepredvídateľné zmeny v dopyte, globalizácia a rýchle technologické zmeny v druhej polovici 20. storočia si však vyžiadali potrebu zvýšiť flexibilitu na pracovných trhoch. Kým niektoré pracovné miesta vznikajú, iné zanikajú. Strata a tvorba pracovných miest sa nedejú v rovnakých sektoroch, firmách či regiónoch krajiny, ani v rovnakom čase. Pracovné miesta sa obvykle líšia výškou mzdy, požiadavkami, vekom, pohlavím a podobne. Táto štruktúrna heterogenita medzi vytváranými a zanikajúcimi pracovnými miestami je jedným z dôvodov, prečo aj napriek kvantitatívnemu súladu medzi ponukou