

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

a dopytom po práci sú výsledkom vysoké náklady na prispôsobovanie. Zlá adaptácia pracovnej sily, nedostatočný a nepružný dopyt a neefektívny a pomalý prispôsobovací proces vedú k štrukturálnej nezamestnanosti a kapacitným problémom priemyselnej produkcie. Navyše môžeme pozorovať stále rastúce nároky na pracovnú silu, týkajúce sa jej kvalifikácie a schopnosti prispôbiť sa novým podmienkam a požiadavkám pracovného trhu. Od zamestnancov sa očakáva, že budú schopní a ochotní reagovať na nové potreby zamestnávateľov a dokážu sa neustále vzdelávať a prispôbovať svoju kvalifikáciu, schopnosti a zručnosti zmeneným nárokom, čím sa zvýši ich zamestnateľnosť počas celého aktívneho života. To si vyžaduje prispôbiť celý systém vzdelávania, vrátane celoživotného vzdelávania, novým potrebám a prijať opatrenia, ktoré vytvoria vhodné podmienky na účasť pracovnej sily na takomto vzdelávaní a rekvalifikácii.

Súčasnú obdobie svetovej hospodárskej krízy je sprevádzané neustálym zvyšovaním sa miery nezamestnanosti vo všetkých vyspelých krajinách. Rastúci podiel ľudí bez práce a bez príjmu má negatívny dosah na celú ekonomiku, vytvára sociálne napätie a ohrozuje stabilitu verejných financií. Neustále sa zvyšujúca integrácia vo svete a technologické zmeny postavené na kvalifikácii a zručnostiach vedú k potrebe vyššej flexibility pracovných trhov v snahe čeliť zmenám v dopyte po ľudskom kapitáli. Aktívna podpora udržania pracovnej sily na trhu práce a tvorba nových pracovných miest sa tak dostávajú do centra pozornosti ekonomickej teórie i hospodárskej praxe. Jedným z možných a perspektívnych riešení je podpora flexibility pracovných trhov. Umožňuje podnikom v čase hospodárskeho poklesu prispôbiť zamestnanosť zmeneným podmienkam výroby a pracovnej sile rozširuje možnosti zamestnať sa. Z makroekonomického hľadiska pomáha vyrovnávať nesúlad medzi ponukou a dopytom po pracovnej sile medzi jednotlivými regiónmi a krajinami, čo je obzvlášť dôležité pre Európsku úniu, ktorej pracovný trh sa v niektorých regiónoch a sektoroch vyznačuje vysokou nezamestnanosťou, v ďalších zase nedostatkom kvalifikácií a pracovných síl.

1 Flexibilita pracovných trhov

Flexibilita pomáha riešiť problémy na trhu práce s nezamestnanosťou a zlou štruktúrou ponuky a dopytu. Znamená prispôbenie zamestnania ekonomickým požiadavkám v národnom hospodárstve. Poskytuje pracovníkom lepší výber zamestnania a zlepšuje alokáciu pracovnej sily. V najširšom poňatí môžeme flexibilitu definovať ako istú kvalitu, prostredníctvom ktorej sa entita prispôsobuje zmene požiadaviek, ktoré k nej smerujú.

Flexibilita pracovných trhov zahŕňa štyri základné dimenzie: [2]

1. *Flexibilita pracovných síl* predstavuje schopnosť a ochotu ľudí vykonávať rôzne typy úloh, meniť zamestnanie, rozširovať svoju kvalifikáciu. Má dva aspekty: štrukturálna (kvalifikačná, pracovná) mobilita sa týka schopnosti pracovnej sily meniť zamestnanie, či inak sa prispôbovať novej práci; geografická (priestorová, územná) mobilita predstavuje presun pracovných síl z jedného regiónu do iného

v rámci jednej krajiny alebo presuny medzi krajinami.

2. *Technologická flexibilita* je spojená s technologickým pokrokom, know-how a možnosťami ich efektívneho využitia.

3. *Organizačná flexibilita* znamená schopnosť organizácií prispôbiť sa zmenám dopytu.

4. *Flexibilita systémov* vychádza zo všeobecnej teórie systémov a aplikuje ich na oblasť vzájomného pôsobenia organizácií. V tomto prípade systémom chápeme napríklad národnú, nadnárodnú alebo globálnu ekonomiku, či vnútorný alebo vonkajší trh práce.

Flexibilitu pracovných trhov môžeme členiť z viacerých hľadísk. Podľa spôsobu reakcie na zmeny v dopyte po tovaroch a službách a následne v dopyte po práci rozlišujeme *kvantitatívnu* a *kvalitatívnu* flexibilitu.

Kvantitatívna flexibilita predstavuje schopnosť prispôbiť množstvo práce potrebám výroby a reagovať tak na zmeny v dopyte na trhu tovarov a služieb. Spočíva v uľahčení procesov prijímania a prepúšťania zamestnancov, využívaní alternatívnych foriem zamestnávania a možnosti pružne meniť pracovný čas. Jej negatívnym znakom je zvýšenie rizika straty zamestnania, a tým zníženie istoty pre zamestnancov.

Druhým typom je *funkčná (kvalitatívna) flexibilita*, ktorá spočíva v schopnosti prispôbiť charakter práce potrebám výroby. Nemení sa teda množstvo zamestnancov, ale náplň ich práce. To si vyžaduje vyššiu kvalifikáciu, schopnosti a vzdelanie zamestnancov a ochotu zamestnancov i zamestnávateľov podieľať sa na ďalšom vzdelávaní, rekvifikácii a rozširovaní zručností. Tento typ flexibility poskytuje pracovníkom väčšiu istotu zamestnania a možnosť kariérneho postupu.

V praxi často dochádza k situácii, že krajiny uprednostňujú jeden typ flexibility na úkor druhého. Napríklad vo Švédsku a v Nemecku je vyššia úroveň funkčnej flexibility a nízka kvantitatívna flexibilita, čo znamená, že širšie právomoci a schopnosti všestrannejšej pracovnej sily si nevyžadujú jej časté prepúšťanie. Naopak, vysokú mieru kvantitatívnej flexibility môžeme nájsť v USA a vo Veľkej Británii, kde firmy radšej najmú nového zamestnanca s potrebnou kvalifikáciou, ako by investovali do ďalšieho vzdelávania zamestnancov.

V teórii sa stretávame s členením flexibility na vnútornú (internú) a vonkajšiu (externú). Vnútorná flexibilita z pohľadu podniku spočíva v uzatváraní nových foriem pracovných zmlúv, predovšetkým v meniteľných dohodách o dĺžke pracovného času a nadčasoch, práci na čiastočný úväzok a na dobu určitú. Z pohľadu zamestnanca znamená napríklad akceptovanie variability pracovného času a mzdovej flexibility. Externá flexibilita znamená voľnejšie pravidlá najímania a prepúšťania pracovníkov a liberálnu ochranu pred výpoveďou, či využívanie služieb pracovných agentúr.

Pre pracovné sily však nie je dôležitá len flexibilita. Každý zamestnanec chce mať aj istotu, že bude mať prácu a z nej plynúci dôchodok. Istota má z pohľadu zamestnancov viacero dimenzií:

- istota pracovného miesta – istota, že zamestnanec zostane na danom pracovnom mieste;
- istota zamestnania – istota, že si zamestnanec aj po strate zamestnania nájde prácu;

- istota príjmov – istota, že si zamestnanec aj po strate zamestnania zachová dostatočný príjem;
- istota výberu (možností a príležitostí) – istota, že zamestnanec má možnosť voľby a zmeny zamestnania.

Častejšia potreba zmeny v zamestnaní, t. j. flexibilita, zo strany firiem obvykle zvyšuje riziko straty zamestnania a nemožnosti nájsť si novú prácu pre zamestnancov. Vzhľadom na flexibilitu – istotu však nemusí byť vždy kompromis. Flexibilita firiem neznamená nevyhnutne stratu istoty pre zamestnancov a istota pracovníkov neznamená stratu flexibility firiem. Aj zamestnávateľia majú záujem o istotu, napríklad istotu lojality a spoľahlivosti pracovníkov. Zamestnanci, na druhej strane, uvítajú flexibilitu, napríklad v podobe pružného pracovného času pre lepšiu kombináciu pracovného a súkromného života, či v získavaní nových skúseností a sociálnych kontaktov v dôsledku zmeny charakteru práce.

2 Dánsky model flexiistoty

Úspešný a efektívny spôsob, akým je možné spojiť flexibilitu a istotu na pracovnom trhu, bol zavedený v Dánsku v podobe modelu flexiistoty. Pojem flexiistota (z angl. flexicurity) sa v spojení s trhom práce používa ako spojenie slov flexibilita (z angl. flexibility) a istota (z angl. security). Predstavuje kombináciu liberálnych systémov s malou ochranou zamestnancov pred prepustením, zároveň je tu však vybudovaná hustá sieť sociálneho zabezpečenia s vysokými náhradami mzdy. Dánsky model kombinuje dynamiku voľného trhového hospodárstva a výhody flexibilného trhu práce so sociálnym zabezpečením a sociálnou rovnováhou škandinávského typu.

Za architekta flexiistoty môže byť označený Poul Nyrup Rasmussen, prezident Strany európskych socialistov, ktorý ho ako premiér zaviedol v Dánsku v 90. rokoch minulého storočia. Predpoklady na jeho implementáciu však boli vytvorené oveľa skôr. Už v roku 1899 vznikla v Dánsku prvá rámcová zmluva, uzatvorená medzi odborovým zväzom a zväzom zamestnávateľov nazvaná „Septembrový kompromis“, ktorá od svojho vzniku predstavovala rámec pre uzatváranie dohôd. V roku 1907 boli v Dánsku sformulované základné princípy vyplácania podpôr v nezamestnanosti poisťovňou a poskytovania štátnych príspevkov. V roku 1910 následne vznikol právny odborový systém. Kolektívni partneri boli zodpovední za prípadné porušenie dohôd a štát vystupoval iba ako regulátor v prípade zlyhania kolektívneho vyjednávania. V rokoch 1955 – 1975 riziko v prípade nezamestnanosti prevzal štát, čo viedlo k minimalizácii nákladov spojených s prepúšťaním a k zvýšeniu podpory v nezamestnanosti. V 90. rokoch boli stanovené prísnejšie požiadavky ohľadom podpôr v nezamestnanosti a skrátil sa čas jej poberania. [11]

Dnešný systém flexiistoty sa vyznačuje týmito základnými vlastnosťami:

- flexibilný trh práce spojený s vysokou mobilitou pracovných síl,
- relatívne vysoká úroveň náhrady mzdy v nezamestnanosti, čo vedie k sociálnej istote,
- aktívna politika trhu práce a celoživotný systém vzdelávania.

V súčasnosti poskytuje model flexiistoty obyvateľstvu vysoký stupeň ekonomickej a sociálnej istoty, pričom cieľ aktívnej politiky práce sa presunul z celoživotnej istoty pracovného miesta na vyšší stupeň istoty zamestnania. Neodstránilo sa síce riziko straty pracovného miesta, ale sociálna sieť dokáže v každom prípade aspoň krátkodobo zabezpečiť základný príjem.¹ Z dlhodobého hľadiska zvyšuje aktívna politika pracovného trhu a systém celoživotného vzdelávania pravdepodobnosť nájdenia nového zamestnania. Medzi hlavné prednosti tohto modelu patrí predovšetkým zvýšenie počtu a kvality voľných pracovných miest s dobrou organizáciou práce a neustálym zvyšovaním schopností zamestnancov. To má pozitívny dosah na znižovanie miery nezamestnanosti a hospodársky rast krajiny.

Dánsky model pracovného trhu sa hodnotí ako jeden z najlepších na svete. Zo štatistík OECD týkajúcich sa pracovných nákladov na jednotku práce môžeme vyvodiť záver, že Dánsko patrí dlhodobo ku krajinám, kde sú tieto náklady na najvyššej úrovni. Pomocou tohto modelu sa podarilo dánskej vláde znížiť nezamestnanosť z 12 % v roku 1994 na 5,50 % v roku 1998. Na tejto úrovni sa Dánsko udržiava viac-menej dodnes. V roku 2011 sa miera nezamestnanosti podľa Statbank Denmark pohybovala na úrovni 6,20 %.

Tab. č. 1

Miera nezamestnanosti v Dánsku v %

Rok	2007	2008	2009	2010	2011
Miera nezamestnanosti	3,6	2,7	5,0	6,3	6,2
z toho muži	3,0	2,5	5,6	7,1	6,4
ženy	4,4	3,0	4,2	5,4	5,9
do 16 – 24 rokov	2,0	2,0	4,2	5,1	4,9

Prameň: vlastné spracovanie podľa Statbank Denmark, 2012.

Pri detailnejšom pohľade na štatistiky nezamestnanosti v Dánsku môžeme vidieť niekoľko paradoxov. Z hľadiska pohlavia vyššiu mieru nezamestnanosti dosahovali prevažne muži, čo je dané tým, že dánsky model sociálneho štátu by nebol mysliteľný bez vysokej miery zamestnanosti žien. Len tak je možné poskytovať potrebné verejné služby a zabezpečiť vysoké daňové príjmy na ich financovanie. Z toho vyplýva na jednej strane väčšia ekonomická nezávislosť žien, na strane druhej výzva zabezpečiť zlučiteľnosť práce a rodiny tak, aby boli ženy k dispozícii pre pracovný trh, a to napríklad formou výhodných ustanovení pre materské dovolenky, ponúk na opatrovanie detí a pod. Ďalšia zaujímavosť je v prípade nezamestnanosti mladých ľudí. Absolventi dosahovali dlhodobo nižšiu nezamestnanosť ako priemer krajiny, a to aj vďaka zvýšenému počtu vzdelávacích miest pre mládež.

¹ Dánsky zamestnanec môže pri strate zamestnania dostávať náhradu príjmu až do 90% pôvodného príjmu.

Fluktuácia je v Dánsku najvyššia v rámci celej EÚ, keď za rok vznikne 10 % nových pracovných miest a približne rovnaké množstvo aj zanikne, pričom priemerný dánsky zamestnanec má najkratší čas strávený v jednom zamestnaní.² Približne 30 % zamestnancov mení pracovné miesto každý rok. [9] Štruktúru dánskeho pracovného trhu tvoria najmä malé a stredné podniky, ktoré sú veľmi dynamické, a preto je pre ne flexibilita pracovného trhu veľmi dôležitá. Bežné je definitívne stanovovanie miezd na úrovni podniku v rámci tarifných dohôd, čo zaručuje vyššiu pružnosť mzdy. Podniky majú ďalej možnosť diferencovať mzdy pre nízkokvalifikovanú pracovnú silu. Paradoxne, na rozdiel od Slovenska v Dánsku nie je určená výška minimálnej mzdy. Priemerná výška mesačnej mzdy v roku 2011 bola podľa OECD na úrovni 3 796,67 USD (asi 3 000 eur), treba však dodať, že výška odvodového zaťaženia v Dánsku je takmer 50 %.

Model flexiistoty poskytuje vysokú mieru istoty pre zamestnancov, napriek tomu, že sa pracovníci musia vzdať myšlienky, že si počas celej kariéry podržia rovnaké pracovné miesto. Je na nich delegované široké spektrum kompetencií, pracujú samostatne, sú otvorení zmenám a majú zodpovednosť, vďaka čomu sa rýchlo vedú prispôbiť zmenám vo výrobe alebo novému pracovnému zaradeniu. Systém poskytuje bezpečnosť v zmene tým, že umožňuje ľuďom prechádzať medzi pracovnými miestami a získavať nové zručnosti tak, aby nikto neuviazol na pracovnom mieste, ktoré nemá budúcnosť, alebo nikto neuviazol v trvalej nezamestnanosti.

Model flexibility vytvára obrovskú systémovú bezpečnosť prostredníctvom vysokých dávok v nezamestnanosti. Centrálnou myšlienkou dánskeho modelu je stále motivovanie nezamestnaných tým, že dostávajú vysokú podporu, čo im umožňuje udržať si štandard života aj v čase nezamestnanosti a čas využiť na zvýšenie kvalifikácie či rekvalifikáciu. Zaujímavosťou je, že poistenie v nezamestnanosti je dobrovoľné a vykonávané komerčnými poisťovňami, s významným príspevkom štátu. V roku 2002 bolo takto dobrovoľne poistených 84 % dánskych pracovníkov.

Dánsky systém kladie dôraz na aktívnu politiku pracovného trhu. Už od 60. rokov minulého storočia sa v Dánsku budoval rozsiahly verejný systém ďalšieho vzdelávania a nadstavbového vzdelávania pracujúcich, ako aj nezamestnaných, ktorý je založený na kvalitnej ponuke rekvalifikácií a poskytovaní príspevkov na vzdelávanie. Financovanie systému je zabezpečené daňami a opiera sa najmä o vysoké spotrebné dane. Daň z príjmu je tiež vysoká a vysoko progresívna, zatiaľ čo zamestnávateľia takmer žiadne sociálne dávky neodvádzajú.

Ani systém flexiistoty nie je ideálny a bez rizík. Geografická mobilita môže prinášať veľmi vážne problémy rodinám, partnerstvám a školskej či študijnej kariére detí. Ďalšie riziko spočíva vo finančnej náročnosti systému. Aby bolo možné sociálny štát financovať bez zvyšovania daní, je potrebné dosiahnuť vyššiu mieru zamestnanosti populácie v produktívnom veku. V budúcnosti sa očakáva nedostatok pracovných síl, a keďže sa rezerva pracovných síl pozostávajúca zo žien už z väčšej časti nachádza na pracovnom trhu, je potrebné nájsť nové spôsoby zvyšovania zamestna-

² Podľa OECD je to 8,3 roka v roku 2010, zatiaľ čo na Slovensku je to viac ako 10 rokov.

nosti. Toto môže byť dosiahnuté napríklad zvýšením dôchodkového veku alebo zvýšením počtu kvalifikovaných prisťahovalcov so znalosťami, po ktorých je dopyt. Zvýšené riziko pre Dánsko predstavujú aj realokácie prevádzok do krajín s nízkymi mzdovými nákladmi, ktoré predstavujú súčasný trend spojený s globalizáciou a nepriaznivo sa prejavujú na zvyšovaní nezamestnanosti v krajinách západnej Európy. Aj na tento problém však majú dánske firmy riešenie – namiesto snahy udržať súčasné ohrozené miesta sa snažia o vytvorenie nových, konkurencieschopnejších pracovných pozícií.

3 Implementácia flexiistoty v EÚ

Úspech flexiistoty pri znížení dánskej nezamestnanosti a posilnení ekonomiky krajiny viedol k záujmu o tento systém aj v iných krajinách.³ Už Kokova správa z roku 2003 vyzvala členské štáty a sociálnych partnerov k nasledujúcim krokom:

- prehodnotiť a prispôsobiť úroveň flexibility v štandardných kontraktoch (zmluvné podmienky, organizácia pracovného času, pracovný čas, mechanizmy na stanovenie miezd a mobilita pracovníkov);
- zaviesť iné formy kontraktov, ktoré by vyhovovali zamestnávateľom aj zamestnancom;
- odstrániť prekážky pre agentúry, ponúkajúce prácu na čiastočný úväzok, najmä rozdiely medzi členskými štátmi;
- podporovať používanie informačno-komunikačných technológií a flexibilnejšieho pracovného času ako nástroja na modernizáciu organizácie práce;
- odstrániť neatraktívnosť práce na čiastočný úväzok;
- prispôsobiť systémy sociálnej ochrany tak, aby podporovali mobilitu pracovnej sily.

Európska komisia v roku 2007 identifikovala 4 základné zložky flexiistoty:

1. flexibilné a dôveryhodné zmluvné kontrakty,
2. komplexné celoživotné vzdelávacie stratégie,
3. efektívne a aktívne politiky trhu práce,
4. udržateľné systémy sociálnej ochrany.

Európska rada v tom istom roku vybrala 8 spoločných princípov flexiistoty: [4]

1. viac a dobrej práce prostredníctvom nových foriem flexibility a istoty,
2. premyslená kombinácia štyroch zložiek flexiistoty,
3. prístup šitý na mieru špecifickým podmienkam členských štátov,
4. prekonanie segmentácie prostredníctvom lepších stimulov, príležitostí a podporných opatrení pre tých, ktorí majú, ale aj nemajú prácu,
5. interná rovnako ako externá flexiistota,
6. podpora rodovej rovnosti okrem iného aj opatreniami na zosúladenie práce, rodiny a súkromného života,

³ Pokusy o zavedenie prvkov flexiistoty môžeme pozorovať napríklad vo Francúzsku, kde sa úsilie premiéra de Villepina zameralo na mladých ľudí (právo mladých na dávky v nezamestnanosti, ak strávia na jednom mieste 4 mesiace, resp. skúšobná lehota až dva roky); narazil však na tvrdý odpor.

7. rozhodujúci dôraz je na sociálnom dialógu pri implementácii flexiistoty,
8. spravodlivé rozdelenie nákladov a prínosov medzi podniky, verejný sektor a obyvateľstvo.

Model flexiistoty však nemožno „jedna k jednej“ zavádzať vo všetkých krajinách. Krajiny a regióny, ktoré dosiahli určitý sociálny štandard však majú možnosť prevziať niektoré jej všeobecné prvky. Význam flexiistoty pre Európsku úniu spočíva v ochote aktívne sa prispôbovať novým skutočnostiam prostredníctvom vyváženej a medzi zúčastnenými stranami starostlivo dohodnutej sociálno-ekonomickej zmeny paradigiem pri plnom rešpektovaní základných hodnôt v európskom modeli spoločnosti.

4 Slovensko a flexibilita

Pracovný trh na Slovensku je charakteristický celým radom bariér, ktorých výsledkom je nízka pružnosť slovenského pracovného trhu.⁴ Nízka cena práce v kombinácii s vysokými nákladmi na cestu do zamestnania a pomerne zlými službami v oblasti dopravy spôsobujú neochotu pracovnej sily dochádzať do práce z priľahlých geografických oblastí. Väčšina nezamestnaných sa pri hľadaní voľných pracovných miest často orientuje iba na región, v ktorom bývajú. Ak sa chcú zamestnanci vyhnúť cestovaniu za prácou a presťahovať sa, narazia na problém nefunkčného trhu s nájomným bývaním, vyznačujúcim sa nedostatočnou kapacitou a vysokými cenami v parite k výške miezd, ako aj na vlastnú neochotu presťahovať sa, čo možno súvisí s historickou spätosťou ľudí s pôdou. Málokedy sú ochotní presťahovať sa za prácou do vzdialenejších miest, ktoré sú schopné im pracovné miesto ponúknuť. Tento efekt je viditeľný najmä u ľudí, ktorí majú založené rodiny a bolo by pre nich náročné presťahovať sa.

Presťahovanie sa za prácou do iných krajín EÚ je ešte stále brzdené rôznymi bariérami pre pohyb pracovných síl zo strany niektorých krajín, ako aj nedostatočnou jazykovou vybavenosťou obyvateľstva SR. Efekt opúšťania slovenského pracovného trhu sa prejavuje najmä u mladých ľudí, ktorí si nevedia nájsť uplatnenie vo svojom odbore, alebo u ľudí, ktorí preferujú vyššiu mzdu za prácu a sú ochotní presťahovať sa do iného štátu. Niektorí opúšťajú pracovný trh iba na kratší čas a neskôr sa opäť vracajú, iní ostávajú natrvalo zamestnaní v zahraničí. Takéto zamestnanie im prináša využitie ich znalostí a vzdelania, ale takisto zvýšenie ich kvalifikácie, najmä v oblastiach, ako je veda a výskum, ktoré sú na slovenskom trhu na nedostatočnej úrovni. Odchod takýchto zamestnancov do zahraničia však pre slovenský trh znamená odlev odborníkov v oblastiach, ktoré prinášajú pokrok a nové technológie potrebné na napredovanie ekonomiky a hospodársky rast.

Pomerne úzka špecializácia pracovných síl získaná odborným vzdelaním⁵, ktorým disponuje pomerne veľká časť pracujúcich v SR (asi dve tretiny), limituje možnosti zamestnancov získať iný druh práce, t. j. kvalifikačnú a profesijnú flexibilitu.

⁴ Podľa eurobarometra zamestnanci na Slovensku menia zamestnávateľa ani nie 3-krát v priebehu svojej kariéry.

⁵ Pojem zahraničná učňovská a úplné stredné odborné vzdelanie.

Kvalifikačná štruktúra absolventov najmä stredných škôl nezodpovedá kvalifikačným potrebám zamestnávateľov, kvalifikácia starších uchádzačov o zamestnanie a zamestnancov je zastaraná. V pomerne malej miere sa využívajú alternatívne pracovné režimy a formy organizácie práce, čo súvisí s nízkym záujmom zamestnávateľov zamestnávať na skrátenej pracovný úväzok a ekonomickou situáciou značnej časti domácností SR, založených na modeli dvoch plných pracovných príjmov. Burokratická náročnosť a vysoké náklady spojené s prijímaním a prepúšťaním zamestnancov sú bariérou pre tvorbu nových pracovných miest. Všetky tieto problémy sú navyše zosilnené demotivujúcim systémom sociálnej ochrany, ktorý nenabáda nezamestnaných k hľadaniu si práce.

Na Slovensku je snaha riešiť uvedené negatíva, ktoré spôsobujú rigiditu slovenského trhu práce, a to novelizáciou viacerých legislatívnych noriem. Môžeme medzi ne zaradiť viaceré novely Zákonníka práce a Zákona o službách zamestnanosti, či Modernizačný program Slovensko 21, ktorý je v súlade s princípmi trvalo udržateľného rozvoja a cieľmi lisabonskej stratégie.

K aktívnym opatreniam na trhu práce, ktoré zvyšujú flexibilitu pracovnej sily, môžeme zaradiť okrem iných tieto opatrenia:

- príspevok na vzdelávanie a prípravu pre trh práce uchádzača o zamestnanie, záujemcu o zamestnanie a zamestnanca,
- príspevky na služby pre rodinu s deťmi uchádzačovi o zamestnanie a záujemcovi o zamestnanie,
- príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť,
- príspevok na zapracovanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie,
- príspevok na vykonávanie absolventskej praxe,
- príspevok na podporu zamestnávania absolventov vzdelávania a prípravy pre trh práce.

Všetky uvedené opatrenia majú slúžiť na to, aby sa zvýšila profesijná flexibilita pracovnej sily a uľahčil sa vstup najmä znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie na pracovný trh. Zároveň dávajú možnosť zúčastňovať sa na aktívnych opatreniach trhu práce aj tzv. záujemcom o zamestnanie, čo sú osoby, ktoré síce sú zamestnané, ale chcú zmeniť prácu, resp. svoju kvalifikáciu, a tým prispievajú k ich vyššej flexibilita.

Spružňovanie pracovných trhov úzko súvisí s využívaním alternatívnych foriem zamestnávania sa v podobe skrátenej pracovných úväzkov, prác s pružným pracovným časom, či práce z domu. Práve využívanie alternatívnych pracovných vzťahov je na Slovensku veľmi slabé. V porovnaní s priemerom EU-27, kde podiel prác na čiastočný úväzok predstavoval v roku 2011 19,5 %, je tento podiel na Slovensku podstatne nižší – len 4,1 %. V súčasnosti môžu zamestnávateľia využiť tieto formy:

1. dohoda o vykonaní práce – práca, ktorá je vymedzená výsledkom v rozsahu najviac 350 hodín ročne;
2. dohoda o pracovnej činnosti – príležitostná činnosť vymedzená druhom práce v rozsahu najviac 10 hodín týždenne;
3. dohoda o brigádnickej práci študentov – v rozsahu neprekračujúcom v prie-

mere polovicu určeného týždenného pracovného času.

Zákonník práce ďalej umožňuje zamestnávať pracovníkov na kratší pracovný čas alebo formou domácej práce alebo telepráce, ktoré odbúravajú bariéru cestovania za prácou, resp. potreby zosúladenia práce a starostlivosti o rodinu. Novela Zákonníka práce v roku 2009 zvýšila flexibilitu práce prostredníctvom tzv. flexikonta. Jeho cieľom je pomôcť zamestnávateľom preklenúť zložitejšie obdobie hospodárskej krízy tým, že umožňuje z vážnych prevádzkových dôvodov firmám poskytnúť zamestnancom pracovné voľno, pričom sa im bude vyplácať aspoň základná mzda. Zamestnanci tak budú napríklad v čase hospodárskej krízy v tzv. mínusovom konte odpracovaných hodín a po jej uplynutí si budú musieť tieto mínusové hodiny nadpracovať nad rámec svojho ustanoveného pracovného času, najneskôr však do konca roka 2012. Toto prechodné opatrenie je zaujímavé tak pre zamestnancov, ktorých chráni pred výpoveďou v prípade poklesu výroby, ako aj pre zamestnávateľov, ktorí sa tak vyhnú prepúšťaniu a následnému drahému zaškoloňovaniu nových pracovníkov. Posledná novela Zákonníka práce zo septembra 2011 priniesla pre zamestnancov možnosť využívať pružný pracovný čas, zmenili sa tiež ustanovenia týkajúce sa skúšobnej a výpovednej lehoty, výšky odstupného či dovolenky.

Ďalšími formami ako udržať flexibilitu pracovného trhu je agentúrna práca, tzv. personálny leasing, alebo hromadné čerpanie dovolenky v čase recesie, ktoré má zabrániť prepúšťaniu zamestnancov.

Na Slovensku je pomerne malá zamestnanosť žien, ktoré sa obvykle starajú o dieťa, resp. domácnosť, a majú pomerne malé možnosti zamestnať sa. Ich záujem spočíva zvyčajne práve v prácach na čiastočný pracovný úväzok alebo prácach s pružným pracovným časom. Aby sa však mohli zamestnať, je potrebné zlepšiť starostlivosť o deti a starých ľudí a umožniť ženám zamestnať sa popri starostlivosti o rodinu. Napomôcť tomu má bezplatná príprava v materských školách jeden rok pred plnením povinnej školskej dochádzky (zavedená zákonom o výchove a vzdelávaní), príspevok na starostlivosť o dieťa do troch rokov, či dotácie na stravu, školské potreby a iné služby pre deti z najchudobnejších rodín.

Jednou z prekážok pohybu zamestnancov je na Slovensku nízka regionálna mobilita. V porovnaní s inými krajinami sa Slováci sťahujú za prácou oveľa menej, pričom jedným z faktorov, ktoré na tento stav negatívne vplyvajú, je trh s bývaním. Slovenský trh s nehnuteľnosťami je typický vysokým podielom vlastničkého bývania a takmer zanedbateľným podielom nájomného bývania, ktoré predstavuje iba 5 %, a predstavuje ho najmä sociálne nájomné bývanie (asi 80 %). Táto štruktúra obmedzuje geografickú mobilitu pracovnej sily, ktorá je jednou z najnižších v rámci OECD a je jednou z príčin vysokej miery dlhodobej nezamestnanosti.

Na prekonanie nechoty ľudí dochádzať, resp. sťahovať sa za prácou, a tým uľahčenie územnej mobility boli novelou zákona o službách zamestnanosti navyše definované aj nasledujúce príspevky:

- príspevok na dochádzku za prácou (novelou zvýšený);
- príspevok na presťahovanie za prácou;
- príspevok na dopravu do zamestnania.

Na uľahčenie vstupu slovenských zamestnancov na zahraničné pracovné trhy je nevyhnutné zvýšiť ich jazykovú vybavenosť. Práve novelou školského zákona, sa sleduje, aby žiaci ovládali aspoň dva cudzie jazyky a vedeli ich aj používať. Rovnako sa podporuje vzdelávanie študentov stredných a vysokých škôl v zahraničí. Zmiernenie dosahu starnutia obyvateľstva na trh práce, prílev vysokokvalifikovaných pracovníkov do SR a tým vykrytie medzery na slovenskom pracovnom trhu majú zabezpečiť programy podpory pre štúdium študentov z geograficky a kultúrne blízkyh nečlenských krajín EÚ na slovenských vysokých školách.

Položme si teraz otázku, do akej miery je Slovensko schopné implementovať dánsky model flexiistoty a bol by tento model efektívny? Pri porovnávaní situácie na Slovensku a v Dánsku môžeme konštatovať, že tieto dve krajiny majú približne rovnaký počet obyvateľov i rozlohu. Dalo by sa teda predpokladať, že krajiny sú vhodné na vzájomné porovnanie. Dánsko, i keď je členom Európskej únie, doteraz neprijalo spoločnú európsku menu euro. Slovensko zaviedlo euro od 1. 1. 2009.

Tab. č. 2

Porovnanie vybraných ukazovateľov v Dánsku a v SR

Všeobecná charakteristika	Dánsko	Slovensko
Počet obyvateľov v mil.	5,58	5,43
Rozloha v km ²	43 094	49 035
Mena	DKK	EUR
Nezamestnanosť		
Priemerná miera nezamestnanosti v roku 2011	6,2 %	13,5 %
Priemerná miera nezamestnanosti v roku 2011 – muži	6,4 %	13,5 %
Priemerná miera nezamestnanosti v roku 2011 – ženy	5,9 %	13,6 %
Priemerná miera nezamestnanosti v roku 2011, veková skupina 15 – 24 rokov	4,9 %	33,5 %
Mzdy		
Minimálna mzda v roku 2011	nie je stanovená	317 EUR
Priemerná ročná nominálna mzda zamestnanca 2011 v PPPs	45 560 USD	19 068 USD
Priemerné náklady na jednotku práce v 4.Q 2011 (Index OECD)	120,4	110,7
Výška mesačnej podpory v nezamestnanosti	až 90 % pôvodného príjmu	50 % denného vymeriavacieho základu
Dôchodok		
Priemerná výška mesačného dôchodku v roku 2011	1 322,07 EUR	362,08 EUR
Odchod do dôchodku – ženy	65	62 (plne uplatňovaný od 2014)

Odchod do dôchodku – muži	65	62 (plne uplatňovaný od 2014)
Hrubý domáci produkt		
Objem HDP v roku 2011 v bežných cenách	239 244 mil. EUR	69 058 mil. EUR
Tempo rastu reálneho HDP v 2011	1 %	3,4 %
Daňové a odvodové zaťaženia		
Výška DPH	25 %	20 %
Výška odvodového zaťaženia	49 %	35 %
Pracovný pomer		
Fond pracovného času týždenne	37 hodín	40 hodín
Skúšobná lehota	9 – 12 mesiacov	3 – 6 mesiacov
Výpovedná lehota	0 – 6 mesiacov	1 – 3 mesiace
Výška odstupného	0 – 3-mesačné odstupné	1 – 3-mesačné odstupné
Percento osôb pracujúcich na skrátený úväzok v 2011	25,9	4,1
Percento osôb pracujúcich na dobu určitú v 2011	8,8	6,6

Prameň: spracované podľa Statbank Denmark, Eurostat, Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny, Inštitút zamestnanosti, OECD, 2012.

Ak sa však pozrieme na výkonnosť oboch ekonomík, vidíme značné rozdiely. Dánsky hrubý domáci produkt síce zaznamenal v roku 2011 pokles v tempe rastu, ale v celkovom objeme bol niekoľkonásobne väčší ako HDP Slovenska. Ďalší výrazný rozdiel predstavuje výška daňového a odvodového zaťaženia. V Dánsku je vyššia miera daňového zaťaženia prostredníctvom DPH, vďaka tomu je ale mnoho vecí a služieb, ktoré občania v iných krajinách platia, v Dánsku zadarmo, ako napríklad vzdelanie alebo zdravotná starostlivosť. Tak ako Slovensko aj Dánsko uplatňuje jednotnú sadzbu dane. Neexistuje znížená sadzba dane, avšak niektoré operácie sú od dane oslobodené. Nulová sadzba dane sa uplatňuje na export a na predaj novín. Na Slovensku je výška DPH 20 %; bola zavedená od 1.1. 2011 ako opatrenie vlády na zníženie vládneho deficitu a zvýšenie má byť iba dočasné. Odvodové zaťaženie je v Dánsku podľa OECD 49 %, čo je jedno z najvyšších. V Dánsku je daň z príjmu fyzických osôb progresívna a percentuálna sadzba dane závisí od výšky príjmu. Všeobecne sa daňové zaťaženie v Dánsku považuje za vysoké, minimálna daň z príjmu je 30 %, ale môže sa vyšplhať až na 60 %. Na Slovensku predstavuje toto zaťaženie okolo 35 % a takisto sa považuje za vysoké.

Nezamestnanosť v Dánsku je dlhodobo nízka. Osobitnou skupinou v štatistikách je veková skupina 15 – 24 rokov. Miera nezamestnanosti tejto skupiny je pod cel-

kovým priemerom miery nezamestnanosti v Dánsku. Na Slovensku sa podľa ŠÚ SR práve táto skupina vyznačuje najvyššou mierou nezamestnanosti – až 33,69 %.

Najvýraznejšie rozdiely sú vo výškach miezd zamestnancov oboch krajín. Na Slovensku bola v roku 2011 minimálna mzda na úrovni 317 EUR. Dánsko je jednou z mála krajín, kde minimálna mzda nie je určená, čo poskytuje zamestnávateľom veľkú flexibilitu. Minimálna mzda je vecou vyjednávania a dohody medzi sociálnymi partnermi. V Dánsku je takmer 80 % zamestnancov v odborových zväzoch, na rozdiel od Slovenska, kde je tento podiel výrazne nižší a klesá. Priemerný mesačný plat zamestnanca v Dánsku predstavoval v roku 2010 podľa Statbank Denmark 36 538,48 DKK.⁶ Na Slovensku bola v tomto období podľa ŠÚ SR priemerná mzda 769 EUR. V prípade, že zamestnanec v Dánsku príde o svoju prácu, dánsky systém flexibility mu vie poskytnúť náhradu mzdy až do výšky 90 % platu. Na Slovensku je podpora v nezamestnanosti 50 % denného vymeriavacieho základu.

Pri porovnávaní výšky dôchodku vidíme, že výška dôchodku je takisto v Dánsku niekoľkonásobne vyššia ako na Slovensku. Kým na Slovensku podľa ŠÚ SR priemerný dôchodok v roku 2011 bol 362 EUR, v Dánsku to bolo v tom istom roku 9 828,50 DKK. Najnižší dôchodok bol na úrovni 8 339 DKK a najvyšší 11 318 DKK mesačne.⁷ Priemerný odchod do dôchodku je v Dánsku pre obe pohlavia rovnaký, a to 65 rokov veku. Nárok na dánsky dôchodok majú tí zamestnanci, ktorí po 15. roku veku odpracovali 40 rokov. Na Slovensku sa zákonom stanovený dôchodkový vek postupne predlžuje na 62 rokov. Pre obe krajiny však platí stúpajúci trend odchodového veku do dôchodku.

Pri porovnávaní charakteristík pracovného pomeru je hlavným rozdielom dĺžka pracovného týždňa. Kým v Dánsku je priemerný počet pracovných hodín 37 týždenne, na Slovensku je zákonom stanovená dĺžka 40 hodín týždenne. V Dánsku nie je zákonom stanovená táto dĺžka, je jednotlivito dohodnutá v individuálnych alebo kolektívnych zmluvách. Ďalším rozdielom je dĺžka skúšobnej lehoty nových zamestnancov. V Dánsku je skúšobná lehota 9 mesiacov pre robotnícke povolania a 12 mesiacov pre kvalifikované povolania. Na Slovensku sú platné nasledujúce skúšobné lehoty: 3 mesiace pre bežných zamestnancov a 6 mesiacov pre vedúcich zamestnancov. Rozdiely sú aj v dĺžke výpovednej lehoty. Ak zamestnanec v Dánsku odpracoval do 9 mesiacov, výpovedná lehota nie je, do 2 rokov je 21 dní, do 3 rokov 28 dní, do 6 rokov 56 dní, viac ako 6 rokov 70 dní (upravené kolektívnou zmluvou). Pre kvalifikované povolania: do 3 odpracovaných mesiacov 14 dní, do 5 mesiacov 1 mesiac, do 33 mesiacov 3 mesiace, do 68 mesiacov 4 mesiace, do 114 mesiacov 5 mesiacov, nad 114 mesiacov 6 mesiacov. Pohyblivá dĺžka výpovednej lehoty prináša dánskemu trhu práce výraznú flexibilitu. Na Slovensku je výpovedná lehota od 1 až do 3 mesiacov. Takisto závisí od počtu odpracovaných rokov. Dosiaľ bola dĺžka výpovednej lehoty stanovená jednotne na 2 mesiace. Nová aktualizácia zákonníka práce však priniesla vyššiu flexibilitu. Výška odstupného je takisto v Dánsku odstup-

⁶ Prepočet podľa kurzu k 31. 12. 2010 (7,4535 DKK/EUR): 4 902,19 EUR.

⁷ Prepočet podľa kurzu k 31. 12. 2011 (7,4342 DKK/EUR): priemerná výška dôchodku je 1 322,07 EUR, najnižšia 1 121,71 EUR, najvyššia 1 522,42 EUR.

ňovaná podľa počtu odpracovaných rokov, a to takto: pre robotnícke povolania nie je nárokovateľné, pre kvalifikované povolania: do 12 odpracovaných rokov 1-mesačné odstupné, do 15 rokov 2-mesačné odstupné, do 18 rokov 3-mesačné odstupné. Súbeh odstupného a výpovednej doby nie je možný. Na Slovensku je výška odstupného 1 až 3 mesačné platy podľa počtu odpracovaných rokov.

V Dánsku sa v oveľa vyššej miere využívajú alternatívne formy zamestnávania. Odráža sa to najmä v percentách počtu osôb pracujúcich na skrátenej úvazok. V Dánsku pracuje na takýto typ pracovného úväzku až 26 % zamestnancov, na Slovensku iba 4,1 %. Percento práce na dobu určitú nie je v oboch krajinách výrazne odlišné.

Možnosť implementácie flexiistoty v Slovenskej republike je diskutabilná. Situácia v liberálnosti Zákonníka práce nie je veľmi odlišná od Dánska, hoci ochrana zamestnancov pred prepúšťaním je trochu vyššia. Na Slovensku však neplatí ďalšia charakteristika, a tou je sociálna istota, pretože náš systém podpory v nezamestnanosti je veľmi reštriktívny a k sociálnej istote rozhodne nevedie. V našom systéme sa síce uplatňujú aktivačné opatrenia podporené vzdelávaním, zväčša zúženým len na rekvifikácie, no nízka motivácia k hľadaniu práce je generovaná hlavne zlou sociálnou situáciou nezamestnaného a nízkou priemernou mzdou.

Záver

Systém flexiistoty je úspešným systémom, ako dosiahnuť a udržať dlhodobu nízku mieru nezamestnanosti a vytvoriť predpoklady pre zdravý a udržateľný hospodársky rast. Nevyhnutným krokom sú však reformy, stabilná a zdravo fungujúca ekonomika, ktorá je schopná vytvárať nové pracovné miesta, ale takisto aj fungujúci a efektívny systém celoživotného vzdelávania a aktívnej politiky trhu práce, ktoré prinesú zamestnancom nielen flexibilitu, ale aj požadované istoty.

Ako môžeme vidieť, v SR bolo prijatých viacero opatrení a legislatívnych noriem, ktorých cieľom je zlepšiť fungovanie trhu práce a podporiť jeho flexibilitu. Posledná novelizácia Zákonníka práce priniesla na slovenský trh práce veľa zmien v tejto oblasti a podľa vyjadrení politikov je súčasná podoba Zákonníka práce taká flexibilná, že je na úrovni ostatných severovýchodných štátov Európy. Uvedené kroky však majú zatiaľ často len legislatívnu podobu a sú málo známe. Je potrebné ich dôsledne implementovať do praxe pracovného trhu, aby bolo možné posúdiť ich účinok. To si však bude vyžadovať dlhšie časové obdobie a veľa bude závisieť od ochoty slovenských pracovných síl zúčastňovať sa na zavedených opatreniach, k čomu by mohla prispieť účinná a cielená propagácia na verejnosti.

Literatúra

- [1] ANDRESEN, M. T. – SVARER, M.: Flexicurity–Labour Market Performance in Denmark. In: *CESifo Economic Studies*. 15.11.2007. Dostupné z: <http://cesifo.oxfordjournals.org/content/53/3/389.full> [cit. 2012-08-31].
- [2] BORŠOVSKÝ, D. – FRK, V.: Flexibilita pracovných síl ako kľúčová téma v modernom riadení ľudských

- zdrojov. In: *Vzdelávanie dospelých: časopis pre teóriu a prax výchovy a vzdelávania dospelých*. Roč. 9, 2004, č. 1, s. 11–31. ISSN 1335-2350.
- [3] EUROPEAN COMMISSION: *Eurobarometer 237: Europeans and Languages*. Brussels, 2005. Dostupné z: http://www.ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_237.en.pdf#search=%22Eurobarometer%20237%20%E2%80%9EEuropeans%20and%20Languages%E2%80%9C%202005%22 [cit. 2012-08-31].
- [4] EUROPEAN COMMISSION: *Council Conclusions Towards Common Principles of Flexicurity*. Brussels, 2007. Dostupné z: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/07/st15/st15497.en07.pdf> [cit. 2012-08-31].
- [5] EUROPEAN COMMUNITIES: *Europeans and mobility: first results of an EU-wide survey*. Brussels, 2006. Dostupné z: http://ec.europa.eu/employment_social/workersmobility_2006/uploaded_files/documents/FIRST%20RESULTS_web%20version_06.02.06.pdf [cit. 2012-08-31].
- [6] ILSØE, A. 2007. *The Danish Flexicurity Model – a Lesson for the US?* 2007. Dostupné z: <http://www.faos.sociology.ku.dk/dokum/fnotat81.pdf> [cit. 2012-08-31].
- [7] JØRGENSEN, H. – MADSEN, K.: *Flexicurity and beyond: finding a new agenda for the European social model*. Kodaň: DJØF Publishing, 2007. 610 s. ISBN 978-87-574-1708-1.
- [8] KNITL, M.: Politika zamestnanosti a politika trhu práce vo vybraných krajinách západnej Európy. In: *Súhrn poznatkov z pracovných ciest v zahraničí*. Bratislava: Výskumný ústav sociálneho rozvoja a práce, 51 s.
- [9] Kol.: *Dánsky model flexicurity*. Bratislava: Inštitút zamestnanosti. 2006. Dostupné z: http://www.iz.sk/download-files/sk/Flexicurity_zbornik_FES2_pril.pdf [cit. 2012-08-31].
- [10] OECD: *Ekonomický prehľad SR 2009*. Dostupné z: <http://www.oecd.org/dataoecd/38/60/42116243.pdf> [cit. 2012-08-31].
- [11] OECD: *Economic Survey of Denmark 2009: The crisis and beyond*. Dostupné z: http://www.oecd.org/document/23/0,3343,en_33873108_33873309_43964951_1_1_1_1,00.html [cit. 2012-08-31].
- [12] SCHMID, G.: *Theory of Transitional Labour Markets and “Flexicurity”*: Lessons for Transition and Developing Countries. 2009. Dostupné z: <http://www.guenterschmid.eu/pdf/vortraege/turin-09.pdf> [cit. 2012-08-31].
- [13] ŠPIDLA, V. – LARCHER, G.: Správa misie pre flexikuritu. In: *Evropský integračný tím ČMKOS*. Interný spravodaj. 2008. Č. 23/2008. Dostupné z: <http://nosppp.cmkos.cz/?q=node/662> [cit. 2012-08-31].
- [14] Úrad vlády SR: *Modernizačný program Slovensko 21*. Bratislava, 2008.
- [15] Úrad vlády SR: *Národný program reforiem na roky 2008 – 2010*. Bratislava, 2008.
- [16] Úradný vestník Európskej únie č. 2006/C 195/12: *Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru na tému „Flexicurity podľa vzoru Dánska.“* Brusel, 2006.
- [17] Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.
- [18] Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- [19] Zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- [20] epp.eurostat.ec.europa.eu/portal
- [21] www.employment.gov.sk
- [22] www.oecd.org/dataoecd
- [23] www.statbank.dk