

# FLEXICURITY

## Abstrakt

Pojem “flexicurity” (flexiistota) v spojení s trhom práce používaný ako spojenie slov flexibility (flexibilita) a security (bezpečnosť) zaviedli do praxe Dáni. Flexicurity je teda pojem, ktorý charakterizuje celý dánsky trh práce. Jeho podstatným prínosom je, že bezpečnosť a flexibilita si neodporujú, teda bezpečnosť nejde na úkor flexibility a naopak.

Dánsky systém na trhu práce sa nachádza blízko 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 so sociálnym zabezpečením a sociálnou rovnováhou škandinávskeho typu.

Politika flexiistoty má za cieľ poskytnúť pracovníkom „istotu zamestnania“ skôr ako „istotu pracovného miesta“ tým, že uľahčuje spoločnostiam najat' ľudí, súčasne musia poskytovať pracovníkom primerané bezpečnosti prostredníctvom celoživotného vzdelávania a primeraný systém sociálneho zabezpečenia

**Kľúčové slová:** zamestnanosť, istota, flexibilita, bezpečnosť

## Abstract

The term “flexicurity” in combination with the labour market, consisting of two words flexibility and security was introduced by Denmark. The flexicurity is the term characteristic for the Danish labour market. Its main contribution is that the security and flexibility are not in opposition, it means, the security does not work in spite of flexibility and conversely.

Danish labour market system is close to liberal systems with a weak protection of employees against lay off and there exists dense network of social security with high wage substitutions. Danish model is a combination of free market economy dynamics with social security and social balance of the scandinavian type.

Flexicurity policies aim to provide workers with “employment security” ether than “job security” by making it easier for companies to hire people while providing

<sup>1</sup> PhDr. Vladimír Kováčik, Katedra verejnej politiky a verejnej správy, Fakulta sociálnych vied, Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnava, Bučianska 4/A, 917 01 Trnava, Slovenská republika, kovacicv@gmail.com

workers with adequate security through lifelong learning and employment friendly social security systems.

**Key words:** employment, security, flexibility, security

## 1 ÚVOD

V súčasnosti je v súvislosti s celoživotným vzdelávaním a zamestnanosťou veľmi často spomínaný pojem flexicurity, pojem, ktorý v sebe spája dva, na prvý pohľad vzdialené a protichodné významy a to flexibilitu a istotu (security), pre ktorý nie je podstatná istota pracovného miesta, ale istota zamestnania. Zamestnanie, rast a konkurencieschopnosť to sú tri slová, ktoré sú v centre debát o smerovaní dnešnej Európy a sú zároveň veľmi dôležité pri znovunastavení Európskeho sociálneho modelu. Boj s nezamestnanosťou a uplatnenie sa na trhu práce sú základnými cieľmi na dosiahnutie flexibilnej Európy. So všetkými týmito témami a prioritami súvisí model flexicurity, ktorý sa v nich prierezovo uplatňuje.

## 2 FLEXICURITY

### 2.1 Koncept flexicurity

Koncept flexicurity v rámci Európskeho sociálneho modelu a trhu práce je spojením nevyhnutnej flexibility so sociálnou istotou.

Súčasný problém Európskej únie sa týka flexibility pracovnej sily ako aj výrobnnej flexibility a vyžaduje si neodkladné riešenie.

Flexibilita je bežne používaná ako všeobecný pojem na označenie požadovanej kvality na trhu práce bez toho, aby bolo zrejmé, o akú flexibilitu alebo o akú skupinu ľudí na trhu práce ide. Je to pojem, ktorý si každá krajina prispôbi svojimi podmienkami, najmä pokiaľ ide o situáciu na trhu práce.

Flexibilita teda všeobecne označuje možnosti trhu práce tej ktorej krajiny, ktoré môžu viesť k pozitívnym zmenám na trhu práce.

#### Poznáme tieto najdôležitejšie druhy flexibility a to:

- numerická flexibilita – zodpovedajúca počtu zamestnancom na individuálnom pracovnom mieste počas náboru a prepúšťania
- flexibilita pracovného času – zodpovedajúca počtu odpracovaných hodín (napr. práca nadčas alebo práca na kratší pracovný čas) a ich rozčlenenie (pracovné týždne alebo víkendy)
- funkcionálna flexibilita – zodpovedajúca počtu zamestnancov, ktorí sa preraďujú medzi jednotlivými pracovnými pozíciami (horizontálne alebo vertikálne), táto je veľmi blízka organizačnej flexibilitate, ktorá sa zaoberá

- organizačnými zmenami vo výkonných a riadiacich častiach podniku
- mzdová flexibilita – zaoberajúca sa zmenami a prispôbovaním sa vývoju nominálnych a reálnych miezd ponuke a dopytu na trhu práce (T. Bredgaard , 2005).

O flexibilitate pracovného trhu prebiehajú mnohé diskusie a flexibilita a verejné obmedzenia sú často prezentované ako vzájomne si odporujúce, nakoľko za úplne flexibilný trh práce je považovaný trh práce bez akýchkoľvek obmedzení, teda ponechaný na vzájomných vzťahoch medzi účastníkmi na trhu práce.

Avšak trh práce bez akýchkoľvek obmedzení nemusí automaticky viesť k zvyšovaniu jeho flexibility. V niektorých prípadoch, verejné obmedzenia môžu viesť k zvyšovaniu flexibility trhu práce, nakoľko naprávajú a regulujú niektoré nerovnosti na ňom vznikajúce.

V spojitosti s Európskou stratégiou zamestnanosti a individuálnymi členskými štátmi vznikol nový nápad a príklad toho ako členské štáty môžu skombinovať dynamickú ekonomiku, vysokú zamestnanosť a sociálnu bezpečnosť- flexicurity.

Istotu (security) možno tiež rozdeliť do nasledujúcich kategórií:

- istota pracovného miesta – znamená stupeň istoty udržania si pracovného miesta u špecifického zamestnávateľa
- istota zamestnania – znamená stupeň istoty udržania si zamestnania (nie nevyhnutne u toho istého zamestnávateľa). Zamestnanosť je kľúčovým determinantom istoty zamestnania
- istota dávky – znamená istotu dávky v nezamestnanosti a tiež peňažnú náhradu pri chorobe z povolania alebo pracovného úrazu
- kombinovaná istota – možnosť zosúladenia práce, rodiny a sociálnej zodpovednosti (EMCO Working group on Flexicurity – draft Flexicurity, 2006)

Spojenie flexibility a istoty (security) do flexicurity sa stalo jednou z najpopulárnejších koncepcií trhu práce a zdá sa, že si získalo popularitu medzi členskými krajinami Európskej únie a má teda cezhraničnú uplatniteľnosť. Flexicurity je teda politické rozhodnutie. Kritici hovoria, že flexicurity nie je o nič viac ako parafráza tradičného antagonizmu medzi kapitálom a zamestnancami, zamestnávateľa žiadajú viac flexibility a zamestnanci žiadajú ako kompenzáciu viac istoty. Avšak celá myšlienka flexicurity spočíva v tom, že flexibilita nie je monopolom zamestnávateľov, tak ako istota nie je monopolom zamestnancov.

V moderných trhov práce, zamestnávateľa začínajú vytvárať stabilné zamestnanecké vzťahy a začínajú sa viac zapájať do vzdelávacej politiky pre tých zamestnancov, ktorí sú lojálni a vysoko kvalifikovaní. Na druhej strane, zamestnanci si začínajú uvedomovať, že na to, aby sa práca stala prácou podľa ich požiadaviek musí sa organizovať flexibilnejšie a tak, aby bolo možné zosúladiť

pracovný a rodinný život.

Ako koncept téma flexicurity bola po prvýkrát spomenutá v Holandsku v 90 – tých rokoch 20. storočia, založená na špecifických podmienkach. Holandsko malo oproti Dánsku veľmi zložitý systém prepúšťania zamestnancov. Zamestnávateľi si na to, aby mohli zamestnanca prepustiť, museli žiadať povolenie z Úradu práce alebo okresného súdu a navyiac boli zamestnávateľi povinní a zodpovední za úhradu veľkej časti nákladov benefitného systému nezamestnanosti prostredníctvom sociálnych príspevkov. Na základe vyššie uvedeného vznikla situácia, že zamestnávateľi si začali najímať sezónnych zamestnancov na pracovnú zmluvu na dobu určitú, nakoľko títo nepoživali až takú veľkú ochranu pred prepustením.

Model flexicurity je často označovaný za dánsky model, avšak želanie skombinovať flexibilitu s istotou je evidentné tiež na európskej úrovni, teda v rámci Európskej únie, najmä v dokumente „Commission’s Green paper“ z 1997, kde sa uvádza, že hlavnou požiadavkou zamestnancov, zamestnávateľov, sociálnych partnerov a politikou je vytvoriť vyváženie medzi flexibilitou a istotou. Od tohto roku zaznieva táto požiadavka opakovane.

V prospech flexicurity tiež je i tá skutočnosť, že flexicurity je možné použiť ako analytický rámec, ktorý môže ukázať pokroky vo flexibilitate a istote, a ktorý umožní porovnať národné systémy trhu práce.

Pri takomto analytickom rámci je možné sledovať koľko národných kombinácií flexibility a istoty v členských krajinách existuje. Ako analytický rámec je tiež flexicurity veľmi blízka ďalšej veľmi populárnej koncepcii a to myšlienke „Jednotného trhu práce“. Základnou myšlienkou „Jednotného trhu práce“ je to, že hranice medzi jednotlivými tržmi práce a rozdielnymi sociálnymi systémami musia byť viac otvorené smerom k vytvoreniu jednotného trhu práce, a tiež medzi plateným zamestnaním a produktívnymi aktivitami mimo trhu práce.

Cieľom je nová forma plnej zamestnanosti, ktorá je odlišná od plného pracovného úväzku, celoživotného zamestnania u toho istého zamestnávateľa, ale zároveň je akýmsi vyvážením 30 hodinového pracovného týždňa pre mužov aj ženy.

## 2.2 Model flexicurity a postoj Európskej únie

Model flexicurity – kombinácia ľahšieho nájmu a prepúšťania zamestnancov, vysoké benefity pre nezamestnaných a proaktívna politika trhu práce – môže vyriešiť veľa problémov s európskou nezamestnanosťou.

Koncept flexicurity je zosúladením dvoch častí a to flexibility a bezpečnosti, ktoré napovrch vyzerajú ako dva protichodné termíny, ale vo svojej podstate sú to dva súvisiace a vzájomne sa dopĺňajúce termíny. Prináša so sebou nízky stupeň ochrany zamestnancov proti prepusteniu, avšak s vysokými benefitmi v nezamestnanosti a aktívnou politikou trhu práce s právom nezamestnaného na

vzdelávacie aktivity. Koncept istoty pracovného miesta je nahradený koncepciou istoty zamestnania. Sociálny dialóg medzi zamestnávateľmi a zamestnancami je dôležitým aspektom modelu flexicurity.

V roku 2003 v správe pre Európsku komisiu, ekonóm André Sapir zo think-tanku Bruegel klasifikuje európske sociálne modely do štyroch skupín:

- *Stredomorský model* (Taliansko, Španielsko, Grécko): sociálne výdavky sú koncentrované na starobné dôchodky, zameranie sa na ochranu konkrétnych pracovných miest, nezamestnanosť je riešená podporou skorého odchodu do dôchodku. Neefektívny pokiaľ ide o tvorbu pracovných miest i boj s chudobou.
- *Kontinentálny model* (Francúzsko, Nemecko, Luxembursko): založený na sociálnom poistení, podpore v nezamestnanosti a starobných dôchodkoch; vysoká miera ochrany pracovných miest. Dobrý v boji s chudobou, zlý pre vytváranie pracovných miest.
- *Anglosaský model* (Írsko, Británia, Portugalsko): veľké množstvo nízko platených pracovných miest, sociálne dávky napojené na pravidelné zamestnanie, aktivačné opatrenia, nízka úroveň ochrany pracovných miest. Relatívne efektívny pri tvorbe pracovných miest, zlý pre boj s chudobou.
- *Severský model* (Dánsko, Fínsko, Švédsko, plus Holandsko a Rakúsko): vysoké výdavky na sociálne zabezpečenie a vysoké dane, nízka ochrana pracovných miest no vysoké zabezpečenie v nezamestnanosti. Úspešný vo vytváraní pracovných miest i boji s chudobou (Flexikurita môže fungovať vo Francúzsku a Nemecku).

Lisabonská stratégia vo svojich „Integrovaných odporúčaníach pre rast a zamestnanosť“ volá po zlepšení adaptability zamestnancov a zamestnávateľov. V rámci odporúčaní sú tiež členské štáty vyzývané, aby zvýšili flexibilitu kombinovanú s istotou zamestnania a tým znížili segmentáciu trhu práce, samozrejme s prihliadnutím na úlohu sociálnych partnerov.

Taktiež je potrebné venovať sa pri zavádzaní systému flexicurity otázkam s ňou súvisiacim, a to nákladom a benefitom súvisiacim so zavedením systému flexicurity, indikátorom na meranie flexicurity, dosahu systému flexicurity na rôzne dotknuté skupiny (ako sú napríklad ženy, marginalizované skupiny atď.).

Zákonná ochrana zamestnanosti, teda legislatíva na ochranu zamestnanosti, používanie rozličných druhov zmlúv a dohôd s vyváženou kombináciou spolu s bezpečnosťou a aktívnou politikou trhu práce môže priniesť plnú zamestnanosť, vysokú participáciu na trhu práce, viac inkluzívny trh práce a zabrániť segmentácii trhu práce. Samozrejme prvoradým je poskytnutie adekvátnej ochrany zamestnancom pri všetkých druhoch zmlúv a dohôd.

Čo sa týka bezpečnosti, je nevyhnutné dodržiavať prepojenie medzi sociálnou ochranou, celoživotným vzdelávaním a politikou trhu práce. Sociálny systém

ochrany znamená mať dostatočné finančné zabezpečenie pre život v dobe, keď človek stratí prácu, a tiež mať dostatočnú podporu pri hľadaní si plateného pracovného miesta.

Aktívna politika trhu práce a vnútro podnikové vzdelávanie sú dôležitou súčasťou pokiaľ sa jedná o podporu zmeny z istoty pracovného miesta na istotu zamestnania. Investovanie do aktívnej politiky trhu práce a do vzdelávania ľudí napomáha ľuďom nájsť si vhodné zamestnanie a je pozitívnym signálom pre ľudí a spoločnosti, že flexicurity je o investovaní do ich potrieb. Avšak aktívna politika trhu práce a vzdelávanie nenahrádzajú rozhodnutie, ktoré musí byť o vyvážení medzi istotou a flexibilitou.

Už v roku 2003 p. Kok vo svojej správe podčiarkol nevyhnutnosť zaviesť viac flexibility do pracovných trhov v členských krajinách, samozrejme s prihliadnutím na väčší stupeň bezpečnosti zamestnancov. Ako vyplýva zo správy, flexibilita je prospešná nielen zamestnávateľom, ale i zamestnancom, ktorí môžu na jej základe lepšie skombinovať starostlivosť, vzdelávanie alebo využitie voľného času.

Z tejto správy vyplýva pre členské štáty a pre sociálnych partnerov povinnosť, aby zabezpečili prehodnotenie štandardných pracovných zmlúv tak, aby sa v nich odrážal dostatočný stupeň flexicurity (podmienky a termíny uvedené v zmluve, organizácia práce a pracovný čas, spôsob ustanovenia mzdy ako aj mobilita zamestnancov); zaviesť iné formy zmlúv a dohôd, ktoré budú odrážať potreby zamestnávateľov a zamestnancov; zasúladiť úpravu agentúr dočasného zamestnávania v jednotlivých členských krajinách; zabezpečiť využívanie informačných technológií pri práci, a tým zabezpečiť možnosť efektívneho využívania pracovného času a modernú organizáciu práce; zvýšiť a obnoviť atraktivnosť pre prácu na kratší pracovný čas a prispôsobiť systém sociálnej ochrany, aby napomáhal mobilite pracovnej sily.

V marci 2005 sa na zasadnutí Európskej rady rozhodlo znovooživiť Lisabonskú stratégiu, ktorá nedosahovala v nej stanovené ciele pokroku a prosperity. S cieľom vyhnúť sa neúspechu z nenaplnenia cieľov stanovených v Lisabonskej stratégii, prijala Európska rada niekoľko zásadných opatrení, ktoré čiastočne menia obsah ako aj spôsob realizácie a napĺňania zámerov a cieľov Lisabonskej stratégie (Lisabonská stratégia, 2005).

Práve európsky princíp flexicurity má za cieľ podporovať prioritu stanovenú Lisabonskou stratégiou, a to dosiahnutie plnej zamestnanosti. Týmto princípom sa zaoberala i Európska rada na svojom zasadnutí v decembri 2006, ktorá žiada komplexnú diskusiu o flexicurity s cieľom podporiť flexibilitu spojenú s istotou zamestnania, znížiť segmentáciu trhu práce a zlepšiť fungovanie európskeho trhu práce. Zdôrazňuje význam zvýšenia produktivity práce v Európe, okrem iného podporou inovácie a kvality pracovného života. Európa musí využiť vnútorné vzťahy medzi konkurencieschopnosťou, zamestnanosťou a sociálnymi istotami. Preto sú členské štáty vyzývané k reforme svojich pracovných trhov a sociálnych



politik v zmysle integrovanej flexicurity.

Flexicurity v severských štátoch sa stala spojením myšlienok a spolupráce medzi systémom sociálnej ochrany, úlohy štátu a sociálnych partnerov, politiky zamestnanosti a modalít vo fungovaní trhu práce. Flexicurity je teda spojením medzi ekonomikou a spoločnosťou.

### 3 Lisabonská stratégia a flexicurity

Lisabonská stratégia vo svojich „Integrovaných odporúčaniach pre rast a zamestnanosť“ sa zameriava a vyzýva k zlepšovaniu adaptability zamestnancov a podnikov. Vzhľadom k tomu vyzýva členské štáty, aby do svojich systémov zavádzali flexibilitu v spojitosti s bezpečnosťou zamestnania a redukovaním segmentácie trhu práce, samozrejme nevynímajúc pohľad sociálnych partnerov.

Jarná Európska rada 2006 sa zaoberala myšlienkou zavedenia viac systematicky spracovaných a zrozumiteľných politických stratégií na zlepšenie adaptability zamestnancov a podnikov. Vyzvala členské štáty, aby v rámci svojich možností, prihliadnuc na trhy práce v tej ktorej krajine zavádzali systém flexicurity, a tým prispievali k zabráneniu segmentácie trhu práce (Lisabonská stratégia, 2005).

Zrodila sa myšlienka spolupráce členských štátov a sociálnych partnerov, na stanovenie spoločných princípov flexicurity.

Flexicurity je už časťou Európskej stratégie zamestnanosti. Členské štáty v súvislosti s Lisabonskou agendou majú za svoj cieľ dosiahnuť plnú zamestnanosť, zlepšiť kvalitu a produktivitu v práci a posilniť sociálnu a teritoriálnu kohéziu.

Hlavné výzvy európskej ekonomiky – globalizácia, technologické zmeny a demografické starnutie sa vďaka Lisabonskej stratégii dostali viac do pozornosti. Na druhej strane, zvyšujúci sa konsenzus, že hlavné prvky Európskeho sociálneho modelu môžu poslúžiť ako posilňujúci faktor súťaživosti.

V tomto kontexte záujem o flexicurity ako integrálnej kombinácie flexibility a bezpečnosti sa zvýšil. Flexicurity neznamená automaticky zavedenie nových politických opatrení. Cieľom nie je zníženie možnosti nezamestnanosti, ale predchádzať dlhodobej nezamestnanosti. Toto si vyžaduje koherenciu medzi reformami v oblasti sociálnej ochrany a politikou zamestnanosti, ktoré pomáhajú zamestnancom/jednotlivcom cítiť sa v bezpečí, a tiež ku globalizácii a zmenám na trhu práce.

Tento prístup nie je však len dvojdimenzionálny, čiže nezahŕňa len flexibilitu a bezpečnosť, ale sú v ňom zahrnuté aj iné dimenzie ako napríklad aktívna politika trhu práce v súčinnosti s dostatkom pracovných príležitostí a aktívnym hľadaním si zamestnania a rekvalifikáciami.

Princíp flexicurity nie je cieľom, ale členské štáty ho môžu využiť na adaptabilitu európskych ekonomík, ktorá bude prispievať k sociálnej kohézii a ekonomickému rastu. Európska Rada sa zhodla na tom, že Komisia spolu

s členskými štátmi a sociálnymi partnermi sa budú snažiť o rozvoj spoločných princípov flexicurity.

V snahe o udržanie konkurencieschopnosti čelia aj slovenské podniky v súvislosti s technologickými zmenami výzve reštrukturalizácie organizácie práce, v rámci ktorej nie je možné zabezpečiť istotu pracovného miesta. Preto sa vláda snaží aktívnymi politikami trhu práce vytvoriť také podmienky, ktoré podporia proces prispôsobovania zručnosti a vedomosti pracovnej sily meniacim sa potrebám hospodárstva a zároveň vytvoria predpoklady pre získanie iného zamestnania (externá flexibilita), ale aj podmienky pre flexibilitu pracovného času (interná flexibilita).

### 3.2 Model flexicurity - základ

Dánsky model kombinuje dynamiku voľného trhového hospodárstva so sociálnym zabezpečením a sociálnou rovnováhou škandinávského typu.

Dánsky model trhu práce sociálne vyváženým spôsobom rieši makroekonomické problémy spolu s nerovnováhou na trhu práce. Jeho hlavnými rysmi sú flexibilita a istota, úzko napojené na socializáciu pracovných síl. To prináša na jednej strane kolektívnu sociálnosť, vzhľadom na financovanie opatrení, zároveň však liberálnosť, nakoľko prináša možnosť prispôbovať využitie pracovných síl. Model stojí na troch pilieroch:

- relatívne vysoká náhrada mzdy pri nezamestnanosti,
- veľká flexibilita na trhu práce v podobe flexibilných pravidiel ochrany pred výpoveďou, napr. krátke výpovedné doby,
- aktívna politika trhu práce; je zabezpečené, že nezamestnaní buď aktívne hľadajú prácu, alebo absolvujú nejaké vzdelávanie (Schmid, 2009).

V dánskom modeli sa štát stará o financovanie vzdelávania a to hlavne u ľudí s najnižším stupňom vzdelania a s najnižším napojením na trh práce.

Dánske ministerstvo práce popisuje opatrenia na trhu práce ako “zlatý trojuholník” medzi flexibilnými pravidlami pre prijímanie zamestnancov, veľkorysým systémom podpory a masívnymi aktivačnými opatreniami. Flexibilné pravidlá vedú k vysokej kvantitatívnej flexibilitate, systém sociálnej podpory ponúka sociálnu istotu a aktivačné opatrenia motivujú ľudí k práci a zároveň ich kvalifikujú pre vstup na trh práce.

Systém podpôr prispel k sociálnej istote a aktivačné a vzdelávacie opatrenia prispeli k motivácii nezamestnaných hľadať si prácu, a tieto zároveň zvyšovali kvalifikáciu nezamestnaných a teda ich možnosti uplatnenia sa na trhu práce.

K systému flexicurity sa uplatňujú aj ďalšie opatrenia, ktoré ju podmieňujú a to liberálna ochrana pred výpoveďou, uplatňovanie pružného pracovného času, široká základňa kompetencií zamestnanca, ktorá súvisí s jeho lepšou možnosťou prispôbiť sa meniacim sa podmienkam na trhu práce ako aj uzatváranie



flexibilných foriem zmlúv.

Dánsky model flexicurity sa opiera o tradíciu storočia trvajúceho sociálneho dialógu a vyjednávania medzi sociálnymi partnermi. Vývoj na trhu práce za mnohé vďačí modelu dánskeho kolektívneho vyjednávania, ktorý má zabezpečiť rozsiahlu ochranu pracovníkov, pričom berie do úvahy meniace sa výrobné a trhové podmienky.

Štúdie ukazujú, že Dáni sú pozitívne naladení na výzvy o globalizácii a neboja sa straty zamestnania. Skôr hľadajú príležitosti pre nové a lepšie pracovné miesta. To je čiastočne možné pripísať modelu flexiistoty, ktorý podporuje adaptabilitu zamestnancov a podnikov.

Týmto modelom sa inšpirovala aj Európska únia a v decembri 2007 prijala súbor *spoločných zásad flexiistoty*, ktorými sa riadia členské štáty EÚ pri implementácii reforiem s cieľom splniť ciele Lisabonskej stratégie pre rast a zamestnanosť.

#### 4 Dánsky model flexicurity

V Dánsku v roku 1907 prispeli k vytvoreniu základných, dodnes fungujúcich, štruktúr tým, že uznali poistovne vyplácajúce podporu v nezamestnanosti, ktoré boli v tesnom vzťahu s odborovým hnutím a začiatok poskytovania príspevkov od štátu. V roku 1910 vznikol právny odborový systém, ktorý stanovuje pravidlá pre uzatváranie dohôd a pri ich porušovaní štát prenechal úpravu pracovných podmienok z veľkej časti sociálnym partnerom. Dôsledkom toho bolo, že zasahovanie štátu do regulácie trhu práce prebiehalo väčšinou iba pri stroskotaní kolektívnych vyjednávanií. Základ obsiahlej, štátom organizovanej a financovanej kvalifikačnej politiky, ktorý chápeme ako rozvoj aktívnej politiky trhu práce, vznikol v roku 1960. Na prelome 60-tych a 70-tych rokov štát prevzal hraničné riziko v prípade nezamestnanosti, čo znamenalo minimalizáciu nákladov s prepúšťaním zamestnancov a súčasne zvýšenie podpory a súčasne zvýšenie podpory až na hranicu 90% dovtedajšieho príjmu. V rámci reformy trhu práce v 90 – tych rokov sa cieľ opatrení presunul z celoživotnej istoty príjmu na vyšší stupeň istoty zamestnania. Aktívne opatrenia mali za cieľ akceptáciu opatrení aj odborovým hnutím a to prijalo prísnejšie požiadavky na dostupnosť a skrátenie doby poberania podpory v nezamestnanosti.<sup>2</sup>

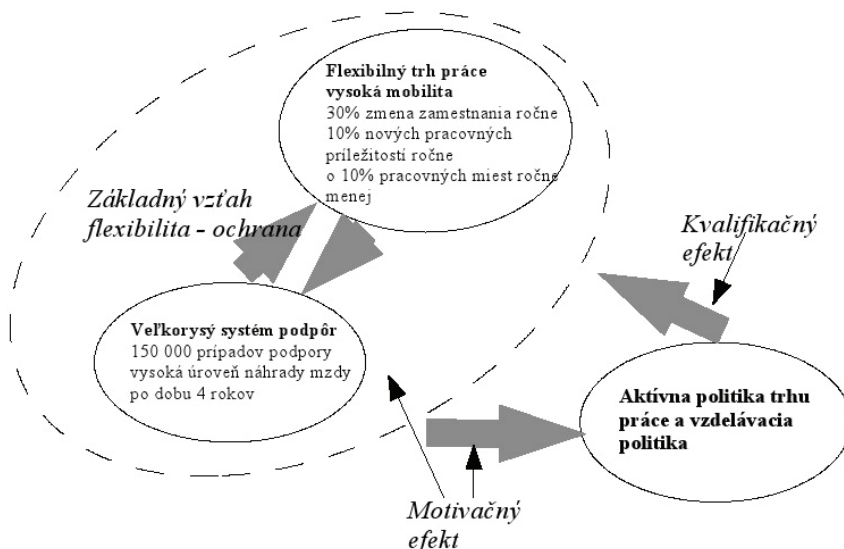
Pri utváraní dánskeho modelu, do rozhodovacích procesov, do politiky odbornej prípravy na povolanie ako aj do štrukturálnych reforiem na trhu práce boli od začiatku zapájaní aj sociálni partneri. Vplyv sociálnych partnerov prispel k nájdeniu kreatívnych a vyvážených riešení problémov trhu práce a inovácií. Sociálni partneri zohrávajú dôležitú úlohu v kľúčových pozíciách vo verejných a výkonných štruktúrach. Spolu s občanmi sa sociálni partneri stali ústrednými

<sup>2</sup> Flexicurity: Pripad Danska, predbežny návrh stanoviska EHSV ECO/167, február 2006

subjektmi v regionálnych radách trhu práce, spolu s poskytnutím právomoci a rozpočtovými prostriedkami pre boj proti nezamestnanosti.

Dánsky model zamestnanosti sa zdá byť výborným príkladom, ako sa dá dosiahnuť hospodársky rast, udržateľný štátny rozpočet a pro-sociálny štát. Je dôkazom existencie konkurencieschopnej alternatívy k americkému modelu a ponúka realizovateľnú kombináciu liberálnych systémov v anglosaských krajinách s regulovanými systémami v strednej a južnej Európe.

**Obrázok č. 1 Dánsky model flexicurity**



**Zdroj:** Inštitút zamestnanosti, Flexicurity zborník FES2 pril (pdf) doc

Dánsko je charakterizované vysokou mierou zamestnanosti a nízkou marginalizáciou. Vysoká miera zamestnanosti sa dosiahla práve vďaka špeciálnej dánskej kombinácii flexibilných pravidiel, aktívnej politiky trhu práce zahŕňajúcej práva a povinnosti na ďalšie vzdelanie a umiestnenie a relatívne vysokými benefitmi v prípade nezamestnanosti. V súčasnej dobe je teda tento pojem kombináciou flexibility a sociálnej bezpečnosti.

Dánsky model zamestnanosti je možné charakterizovať niekoľkými zásadnými vlastnosťami:

- flexibilný trh práce spojený s vysokou kvantitatívnou mobilitou medzi zamestnanosťou a nezamestnanosťou,
- spojenie relatívne vysokej úrovne náhrady mzdy v nezamestnanosti s liberálnymi pravidlami ochrany pred výpoveďou, čo vedie k sociálnej istote
- aktívna politika trhu práce, ktorá zaisťuje skutočnú dostupnosť nezamestnaných pre trh práce a nabáda nezamestnaných k získaniu

kvalifikácií a opätovnému zahájeniu činnosti (Páleník - Noška - Páleník, 2006).

Flexiciruty podľa vzoru Dánska je príkladom toho, ako je možné dosiahnuť sociálne vyrovnaných spôsobom hospodársky rast, vysokú zamestnanosť a dobré verejné financie. Tento vývoj je v súlade s Lisabonským procesom, prostredníctvom ktorého majú byť trvalo udržateľne zabezpečené súčasne rast, vysoká miera zamestnanosti a sociálny štát.

Jadrom dánskeho systému flexicurity je pružný pracovný trh, ktorý je realizovaný prostredníctvom aktívnej politiky trhu práce a vzdelávacej politiky, sprevádzaných prvkami, ktoré prispievajú k sociálnej bezpečnosti, čo je kombinácia, ktorá predovšetkým prospieva ku konkurencieschopnosti. Spolu s inými charakteristikami dánskej spoločnosti vytvorila flexicurity stabilný a pružný dánsky pracovný trh. Vysoká miera zamestnanosti, vysoké dávky v nezamestnanosti vedú k tomu, že tak zamestnanci ako i zamestnávateľia akceptujú aj negatíva a ťažkosti spojené s týmto systémom vďaka protihodnotám, ktoré v ňom každá skupina nachádza.

Vzhľadom na globalizáciu a reštrukturalizáciu podnikov poskytuje model flexicurity obyvateľstvu vysoký stupeň ekonomickej a sociálnej bezpečnosti. Riziko straty pracovného miesta tým síce nie je zažehnané, ale sociálna sieť dokáže v každom prípade aspoň krátkodobo zabezpečiť základný príjem. Z dlhodobého hľadiska zvyšuje aktívna politika trhu práce spolu s vysokou mierou zamestnanosti pravdepodobnosť nájdenia nového zamestnania.

V dánskom systéme flexicurity je istota pracovného miesta pre jednotlivých pracovníkov veľmi nízka a preto, v priebehu pracovného života, môžu stratiť pracovné miesto aj viackrát a tým viackrát zmeniť zamestnanie. Avšak pri strate pracovného miesta sú postihnutí zabezpečení vysokou dávkou v nezamestnanosti financovanou z verejných prostriedkov.

Dánsky model však nemožno zavádzať do iných členských krajín. Krajiny, ktoré dosiahli určitý sociálny štandard však majú možnosť prevziať niektoré všeobecné prvky ako politickú stratégiu a to najmä tam, kde je sociálny kapitál chápaný ako súhrn noriem, sietí a dôvery medzi jednotlivcami a medzi organizáciami, podobne ako v Dánsku štruktúrovaný formou tradičnej spolupráce medzi vládou a sociálnymi partnermi, ako aj pripravenosťou na zmeny medzi občanmi.

V pozadí dánskeho systému flexicurity je všeobecne predstava, že kombinácia pružnosti a istoty pre zamestnancov môže zabezpečiť ako sociálnu istotu, tak aj konkurencieschopnosť. Dánsky systém spája relatívne vysokú úroveň príspevkov v nezamestnanosti, vrátane ostatných sociálnych dávok s pružnosťou v zmysle liberálnych pravidiel ochrany pred výpoveďou, ako napríklad krátke výpovedné doby. Okrem sociálnej bezpečnosti a vysokej mobilite kladie dôraz na aktívnu politiku trhu práce, ktorá zabezpečuje skutočnú disponibilitu nezamestnaných pre trh práce a nabáda ich, aby získali kvalifikácie potrebné pre získanie zamestnania.

Príznačné pre dánsku politiku trhu práce je „podpora a vyžadovanie“, pričom vyžadovanie je napríklad formou nútenej aktivácie, ktorá však zväčša pozostáva z veľmi kvalitných ponúk na rekvalifikáciu. Aktívna politika trhu práce je nevyhnutným nástrojom, ak má trh práce s vysokou mierou mzdovej náhrady fungovať efektívne a s vysokými príspevkami v nezamestnanosti.

Dánsky systém flexicurity nie je možné vnímať oddelene od rámcových podmienok sociálneho štátu a vysoko rozvinutého organizačného systému. Spôsob fungovania dánskeho pracovného trhu je podmienený aj celým radom iných spoločenských faktorov, napríklad centrálnym postavením sociálnych partnerov pri politických rozhodnutiach a uplatňovaní politiky trhu práce a politiky vzdelávania, rozsiahlou sociálnou sieťou financovanou z verejných prostriedkov, úrovňou kvalifikácie obyvateľstva a makroekonomickou politikou, ktorá sa uplatňovala v poslednom desaťročí (Páleník - Noška - Páleník, 2006).

Pri vytváraní dánskeho modelu flexicurity zohrávali významnú úlohu taktiež sociálni partneri, ktorí boli zapojení do rozhodovacích procesov ako aj do realizácie pracovnej politiky a štrukturálnych reforiem na trhu práce. V mnohých oblastiach o ďalšom vývoji rozhoduje dohoda medzi sociálnymi partnermi. Úloha sociálnych partnerov vyplýva na jednej strane z historického vývoja a na strane druhej z ich vysokého stupňa organizácie. Väčšie zapojenie sociálnych partnerov a ich väčšie právomoci aktívne zasahovať sa preto aj pri snahách o konkurencieschopnosť a schopnosť prispôsobiť sa môžu ukázať ako dôležité.

Vysoká úroveň príspevkov v nezamestnanosti si vyžaduje vysokú úroveň kvalifikácie obyvateľstva, keďže v opačnom prípade by sa vytvorila skupina, ktorá by nemohla dosiahnuť plat vyšší ako príspevok na náhradu mzdy.

Dánsky systém sa neustále mení a je predmetom sústavných diskusií. Hoci medzi pružnosťou, bezpečnosťou a aktívnou politikou trhu práce existuje úzka súvislosť, pravidelne sa diskutuje o tom, ako sa dá vytvoriť správny pomer medzi týmito komponentmi.

System flexicurity v Dánsku prináša so sebou aj vysoké daňové zaťaženie obyvateľstva. Príčinou vysokého daňového zaťaženia je aj vysoká miera zamestnanosti (Páleník - Noška - Páleník, 2006)

Pre Európsku úniu význam dánskeho modelu flexicurity spočíva v ochote aktívne sa prispôbovať novým skutočnostiam prostredníctvom vyváženej a medzi zúčastnenými stranami starostlivo dohodnutej sociálno - ekonomickej zmeny pri plnom rešpektovaní základných hodnôt v európskom modeli spoločnosti.

V Dánsku je fluktuácia na trhu práce veľmi vysoká, keďže každoročne zanikne asi 10% všetkých pracovných miest a približne rovnaký počet pracovných miest vznikne. Približne 30% zamestnancov mení každý rok svoje zamestnanie. Dánske podnikateľské prostredie sa vyznačuje vysokým počtom malých a stredných podnikov.

Na dánskom trhu práce sú opatrenia flexicurity považované za zlatý trojuholník,

t.j. trojuholník medzi pružnými pravidlami zamestnávania vedúce k vysokej číselnej pružnosti, veľkorysým systémom podpory poskytujúcim sociálnu istotu a masívnymi aktivačnými a vzdelávacími opatreniami motivujúcimi nezamestnaných k hľadaniu si práce a kvalifikujúcimi ich pre opätovný vstup na otvorený trh práce. Z politického hľadiska bol v Dánsku od 60. rokov budovaný rozsiahly verejný systém ďalšieho vzdelávania a nadstavbového vzdelávania zamestnaných ľudí ako aj nezamestnaných.

Základom pružnosti je aj široké spektrum kompetencií zamestnancov, ktorí pracujú samostatne, sú otvorení zmenám a sú zodpovední, vďaka čomu sa rýchlo dokážu prispôbiť zmenám vo výrobe alebo novému pracovnému zaradeniu.

Systém flexicurity prispieva k vytváraniu konkrétnych kvalitných pracovných miest. Dôsledkom vysokých príspevkov v nezamestnanosti je vysoký aj základný príjem zo závislej činnosti, preto sú na prvotnom trhu práce tzv. chudobní pracujúci zriedkavým a málo výrazným javom a to aj medzi Dánmi pochádzajúcimi z radov migrantov.

Bezpečnosť na dánskom trhu práce nie je založená výlučne na relatívne vysokej úrovni príspevkov v nezamestnanosti, ale aj na vysokej miere zamestnanosti a fluktuácii na trhu práce, ktoré tak zabezpečujú určitú istotu pracovného miesta. Táto záruka pracovného miesta je podporovaná aj širokým spektrom doškoľovacích opatrení a opatrení ďalšieho vzdelávania, ktoré sú poskytované a riadené spoločne verejným sektorom a sociálnymi partnermi. Okrem toho sa naskytuje určitá bezpečnosť aj rodinám, týkajúca sa zlučiteľnosti rodiny a práce. Na trhu práce dánsky systém flexicurity vďaka univerzálnym verejným službám a vyrovnaniu príjmov vytvára kombináciu dynamiky voľného trhového hospodárstva a sociálnej istoty. Politika trhu práce je v Dánsku značne zmenená, kým v minulosti bola zameraná na pravidlá, teraz sa zameriava na dopyt a využíva individuálne strategické riešenia.

Od roku 1993 bola v Dánsku posilňovaná aktívna politika trhu práce, zatiaľ čo hospodárstvo bolo súčasne podporované nízkymi úrokmi a expanzívnu hospodárskou politikou. Okrem toho boli zmenené podmienky financovania nehnuteľností (dlhšie doby splatnosti pôžičiek a možnosti reštrukturalizácie dlhov), takže ľudia mali k dispozícii viacej peňazí. Vďaka vysokému hospodárskemu rastu a klesajúcej nezamestnanosti obyvateľstvo ľahko akceptovalo sprísnenie pravidiel trhu práce.

Dodatočné verejné výdavky boli použité okrem iného na masívne opatrenia na zvýšenie pokrytie dopytu po dennej starostlivosti o deti, takže ženy s malými deťmi boli k dispozícii trhu práce.

Zacielená pozornosť na politiku trhu práce znamenala zároveň posilnenie opatrení v oblasti vzdelávania, ďalšieho vzdelávania a nadstavbového vzdelávania, v rámci ktorých sa štát podieľal vysokými dotáciami, aby sa nezamestnaní, ale i zamestnaní mohli ďalej vzdelávať. Tieto dotácie pozostávali tak z financovania

ďalšieho vzdelávania ako aj z čiastočného krytia ušlej mzdy. Súčasne bol na všetkých úrovniach zvýšený počet miest na vzdelávacích inštitúciách.

Dánsko sa snaží neustále znižovať počet pracovných síl bez kvalifikácie alebo s nízkou kvalifikáciou na trhu práce. Samozrejme podiel nevyučených je vyšší medzi staršími zamestnancami ako medzi tými mladšími, ktorí opúšťajú vzdelávací systém. Momentálne však množstvo mladých nedostáva odborné vzdelanie, ale len všeobecné čo môže spôsobiť nevyváženosť ponuky a dopytu na trhu práce. Pokiaľ nebude zabezpečené, aby ponuka kvalifikovaných pracovných síl viac pokrývala dopyt na trhu práce, dosiahnu verejné výdavky na podporu nezamestnaných a ostatné sociálne dávky veľmi vysokú úroveň a tým značne zaťažia verejné financie.

Tiež dánske podniky majú tendenciu presúvať svoju výrobu do krajín s nižšími mzdami a nižším daňovým zaťažením. Vysoká fluktuácia na trhu práce tiež neprispieva k ochote zamestnávateľov financovať ďalšie vzdelávanie svojich zamestnancov, nakoľko sa im toto zdá ako neperspektívne. Tento problém sa týka najmä zamestnancov s nízkou kvalifikáciou alebo bez kvalifikácie. Ľudia s nízkou kvalifikáciou alebo bez kvalifikácie sú preto objektom systému dotovaného tak z povinných príspevkov zamestnávateľov ako aj z verejných financií, ktorý má za cieľ zvýšiť kvalifikáciu nízkokvalifikovaných ľudí alebo ľudí bez kvalifikácie a tým im umožniť sa zapojiť na trh práce.

## 5 ZÁVER

Každá krajina má svoju vlastnú formu a kombináciu flexibility a istoty (security). V Nemecku a Belgicku sa kladie dôraz na viac tradičné formy flexibility (flexibilita pracovného času a funkcionálna flexibilita v internom trhu práce), zatiaľ čo v Dánsku a Holandsku sa viac uplatňuje numerická flexibilita v externom trhu práce. To isté platí aj pre istotu (security), kde v Nemecku a Belgicku je stále v popredí istota dávky a istota pracovného miesta a v Dánsku a Holandsku je to istota zamestnania. Úplne odlišná je situácia v Španielsku, kde sa na trhu práce uplatňuje flexibilita pracovného trhu spolu s neistotou pre atypických zamestnancov a istota a neflexibilita pre stálych zamestnancov na plný pracovný úväzok.

Slovenská republika má niekoľko dlhodobých problémov, ktoré neboli posledné roky až desaťročia riešené. V oblasti zamestnanosti a sociálnych vecí sa jedná najmä o starnutie populácie, dlhodobú nezamestnanosť, segregované komunity a uľahčenie vstupu na trh práce.

Starnutie populácie je problémom a výzvou celej Európy. Na Slovensku bude tento fenomén najsilnejší v EÚ. Silné povojnové ročníky odchádzajú do dôchodku a sú nahrádzané slabými porevolučnými. Starnutie populácie má niektoré výzvy,



na ktoré musí vláda reagovať:

- dostupnosť zdravotnej starostlivosti, nutné zvýšenie finančných a najmä personálnych kapacít (starší ľudia majú vyššie nároky na zdravotnú starostlivosť ako mladší)
- udržateľnosť dôchodkového systému (na financovanie súčasnej výšky dôchodkov potrebujeme zvýšiť odvody na 25% a zároveň zabezpečiť zdroje na preklenutie problémov s tokom financií v dôsledku demografických zmien)
- zabezpečiť naozaj dostupnú dlhodobú starostlivosť
- pripraviť pracovnú silu tak, aby vedela nahrádzať ľudí odchádzajúcich do dôchodku
- a využiť potenciál dodatočného dopytu plynúceho z väčšieho počtu starších ľudí

Dlhodobá nezamestnanosť je dlhodobým biľagom spoločnosti a ekonomiky Slovenska. Za posledné 3 roky, sa štruktúra dlhodobej nezamestnanosti výrazne zhoršila (stúpol alebo zostal nezmenený počet nezamestnaných nad 3 roky, nad 4 roky, počet nízkovzdelaných nezamestnaných, počet nezamestnaných v hladových dolinách, ...). Celkový pokles nezamestnanosti ukrojil iba z tých najľahšie zamestnateľných (nezamestnaní jeden rok a jeden deň, nezamestnaní na západnom Slovensku). Na reálne zapojenie súčasných dlhodobo nezamestnaných je nutné:

- zabezpečiť reálnu šancu na nájdenie si slušného pracovného miesta
- spolupráca všetkých rezortov a subjektov verejnej správy

Segregované komunity a getá, okrem iných problémov, výrazne znižujú šance ich obyvateľov na nájdenie si pracovného miesta. Z atlasu rómskych komunit vieme, koľko ľudí v týchto segregovaných osadách býva (84 tisíc v Košickom kraji, 98 tisíc v Prešovskom, 57 tisíc v zbytku Slovenska). Zároveň vieme, koľko detí z týchto osád dosiahne počas nasledujúcich 4 rokov plnoletosť a bude im treba pomôcť zapojiť sa na trh práce: **24 tisíc** (9 tisíc v Košickom kraji, 10 tisíc v Prešovskom a 5 tisíc v iných častiach SR). Sú nutné dlhodobé a najmä rozsahom primerané opatrenia na zlepšenie situácie.

Veľa nezamestnaných ľudí má objektívne prekážky, ktoré im zamedzujú reálne participovať na trhu práce. Časť týchto prekážok je spôsobená absenciou politik štátu alebo absenciou ich realizácie. Bude treba:

- prepojiť rodinný a pracovný život (najmä čiastkové úväzky vo verejnej správe, finančne príťažlivá možnosť práce na čiastkový úväzok, dostupnosť škôlok)
- oddlžovanie a osobný bankrot (Poradenstvo s oddlžovaním, dlhy a exekútori bránia legálnej práci)
- možnosti dlhodobej starostlivosti pre seniorov
- verejná hromadná doprava (dostupnosť hladových dolín autobusmi alebo

vlakmi nie je dostatočná<sup>3</sup>

Tak flexibilita ako aj istota sú multidimenzionálne koncepcie, ktoré majú rôzne možnosti využitia a uvedenia do praxe. Ich spojenie je možné vidieť v nasledovných cestách.

V istote pracovného miesta, čo znamená istotu byť stále zamestnaný na tom istom pracovnom mieste, čo môže byť zabezpečené cestou ochrany zamestnania.

Ďalej v istote zamestnania, čo znamená istotu zostať zamestnaný i keď nie na tom istom pracovnom mieste. Významnú úlohu tu zohráva všeobecná situácia na trhu práce, aktívna politika trhu práce, školenia a politika vzdelávania.

V nemalej miere je to tiež istota dávok, čo znamená byť zabezpečený pre prípad straty pracovného miesta, prípade choroby z povolania alebo pracovného úrazu.

Av neposlednom rade kombinovaná istota, ktorá znamená možnosť zosúladenia pracovného a rodinného života, napr. v prípade dôchodcov, žien na materskej dovolenke atď..

Tieto možnosti istoty (security) môžu byť spojené s rôznymi druhmi flexibility, ktoré som spomínal a to s numerickou flexibilitou, flexibilitou pracovného času, funkcionálnou flexibilitou a mzdovou flexibilitou. Samozrejme nie všetky možnosti, ktoré spojením vzniknú môžu byť uvedené do praxe.

## POUŽITÁ LITERATÚRA

- T. BREDGAARD – The flexible Danish labour market – a review, CARMA 2005 „EMCO Working group on Flexicurity – draft Flexicurity 2006
- FLEXIKURITA: môže fungovať čo Francúzku a Nemecku[online]. 2006. EurActiv.sk [cit.20.03.2006].Dostupné na internete: <http://euractiv.sk/clanky/veda-a-inovacie/flexikurita-moze-fungovat-vo-francuzsku-anemecku/>
- FLEXICURITY:Pripad Danska, predbežny navrh stanoviska EHSV ECO/167,februar 2006
- LISABONSKÁ STRATÉGIA, 2005. [online]. 2016. [cit.16.04.2016]. Dostupné na internete: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_DOC-05-1\\_en.htm?locale=en](http://europa.eu/rapid/press-release_DOC-05-1_en.htm?locale=en)
- NAJVÄČŠIE VÝZVY VLÁDY NA ROKY 2016-2020 [online]. 2016. Iz.sk [cit.16.03.2016]. Dostupné na internete: <http://www.iz.sk/sk/stanoviska/najvascie-vyzvy-novej-vlady>
- PÁLENÍK V. - NOŠKA R. - PÁLENÍK M., Flexicurity zborník, In: Inštitútu zamestnanosti [online]. [cit. 16.05.2016]. Dostupné na internete: [http://www.iz.sk/downloadfiles/sk/Flexicurity\\_zbornik\\_FES2\\_pril.pdf](http://www.iz.sk/downloadfiles/sk/Flexicurity_zbornik_FES2_pril.pdf)
- SCHMID, G. 2009. Theory of Transitional Labour Markets and “Flexicurity”: Lessons for Transition and Developing Countries, [online] [cit. 10.05.2016] dostupné na internete <<http://www.guenterschmid.eu/pdf/vortraege/turin-09.pdf>>

3 <http://www.iz.sk/sk/stanoviska/najvascie-vyzvy-novej-vlady>