

Flexicurity

Doc. RNDr. Viliam Páleník, PhD, IZ, EU SAV, člen EHSV
Mgr. Rastislav Noška, Inštitút zamestnanosti
Mgr. Ing. Michal Páleník, Inštitút zamestnanosti, PÚ SAV

Dánsky model zamestnanosti

Dánsky model zamestnanosti

- 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 vedúce k sociálnej istote
- aktívna politika trhu práce, ktorá zaisťuje skutočnú dostupnosť nezamestnaných pre trh práce a nabáda nezamestnaných k získaniu kvalifikácie a opätovnému zahájeniu činnosti

Zlatý trojuholník

je kombináciou opatrení:

- flexibilné pravidlá pre prijímanie pracovníkov
=> vysoká kvantitatívna flexibilita
- veľkorysý systém podpory
=> sociálna istota
- aktivačné a vzdelávacie opatrenia
=> motivácia pre hľadanie zamestnania a kvalifikácie pre trh práce

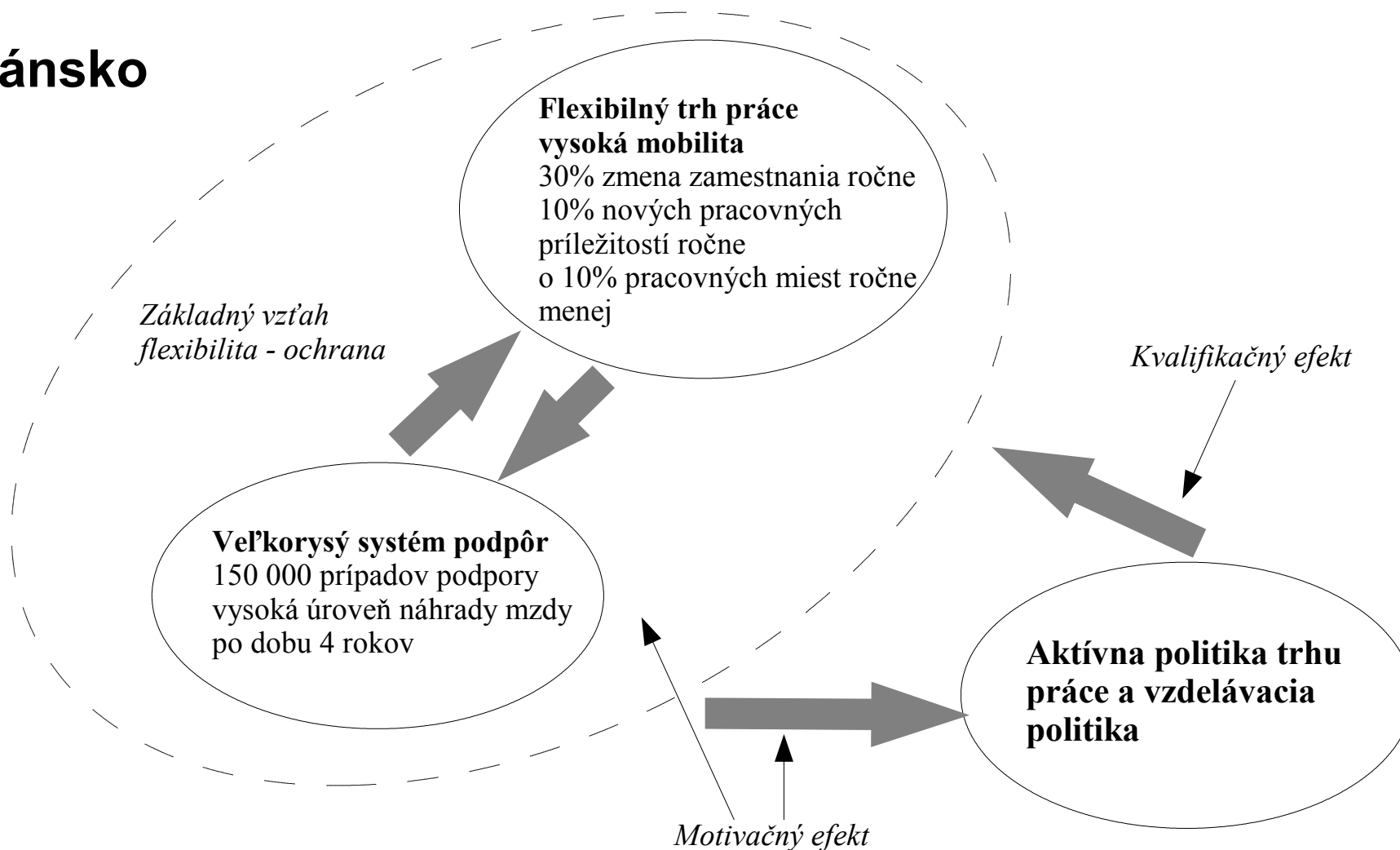
Dánsko

- flexibilné pravidlá pre prijímanie pracovníkov
=> vysoká kvantitatívna flexibilita
- veľkorysý systém podpôr
=> sociálna istota
- aktivačné a vzdelávacie opatrenia
=> motivácia pre hľadanie zamestnania a kvalifikácie pre trh práce

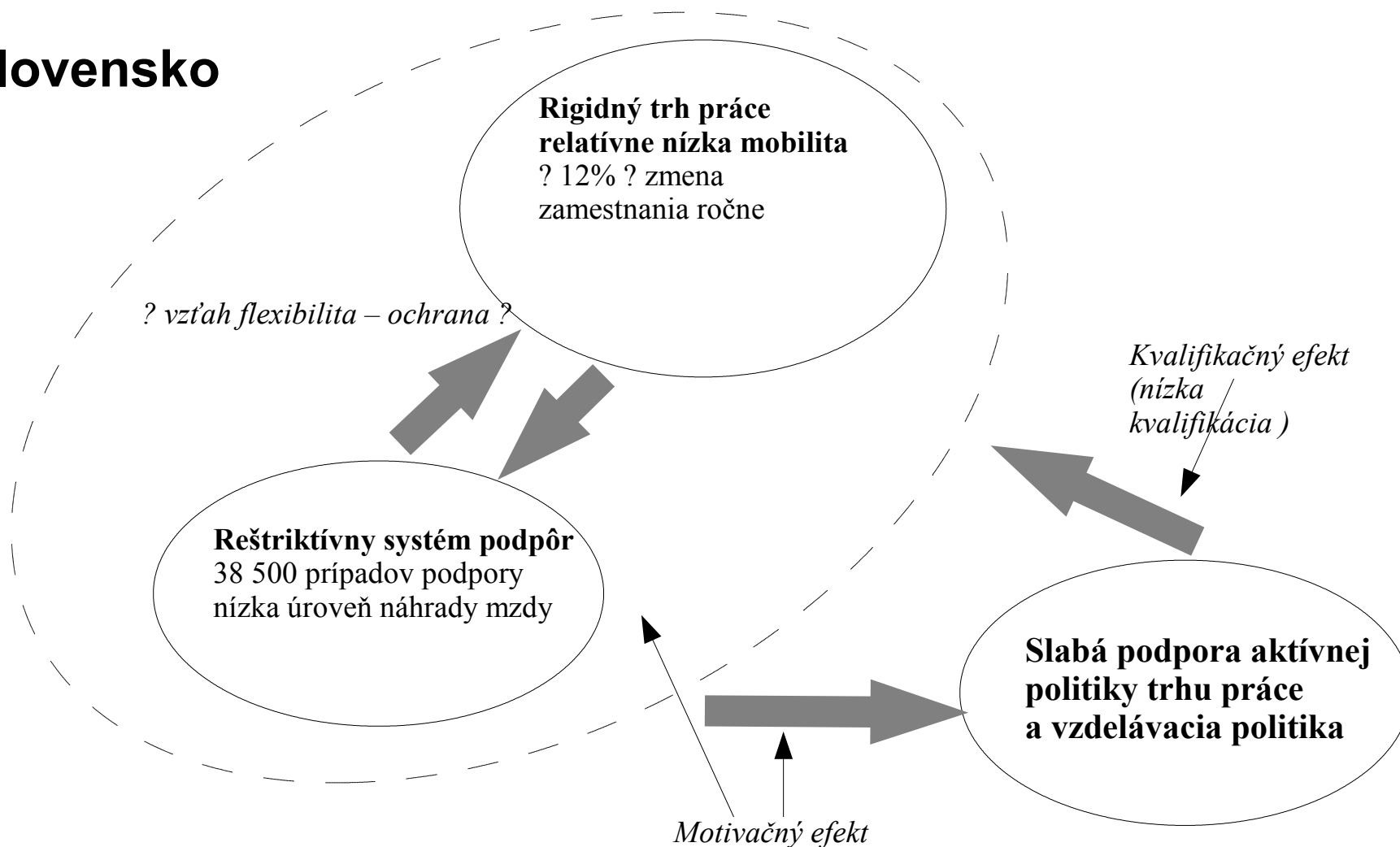
Slovensko

- flexibilné prijímanie pracovníkov
=> ? kvantitatívna flexibilita
- reštriktívny systém podpôr
=> slabá sociálna istota
- aktivačné opatrenia
- vzdelávanie (iba rekvalifikácie)
- motivácia pre hľadanie zamestnania vyplýva zo sociálnej neistoty

Dánsko



Slovensko



Faktory podporujúce flexibilitu

- liberálna ochrana pred výpoveďou
- pružná pracovná doba
- široká základňa kompetencií zamestnancov
- variabilita v štruktúre zamestnanosti
- zvyšovanie adaptability zamestnávateľov a zamestnancov voči zmenám vrátane uzatvárania nových foriem pracovných zmlúv

Dánsko

- liberálna ochrana pred výpoveďou
 - do troch rokov (10-25 dní)
 - nad tri roky 3 mesiace
- pružná pracovná doba
 - čiastočné úväzky m.12,8,ž.32,7
- široká základňa kompetencií zamestnancov
- zvyšovanie adaptability zamestnancov
 - celoživotné vzdelávanie m. 23,4%
ž. 31,9%

Slovensko

- relatívne nízka ochrana pred výpoveďou
 - skrátenie výpovednej lehoty na dva mesiace
- zväčša pevná pracovná doba
 - čiast. úväzky m.1,2% ž.3,9%
- ? široká základňa kompetencií zamestnancov, samostatnosť
- zvyšovanie adaptability zamestnancov
 - celoživotné vzdelávanie m. 3,9% ž. 5,2%

Faktory podporujúce sociálnu istotu

- relatívne vysoká úroveň náhrady mzdy
- vysoký stupeň zamestnanosti
- vysoký stupeň fluktuácie na trhu práce
- široké spektrum opatrení na zvyšovanie kvalifikácie a rozširovanie vzdelania
- zlučiteľnosť rodiny a zamestnania (výhodný režim materských dovolení, starostlivosť o deti...)

Dánsko

- vysoká úroveň náhrady mzdy
 - max 90% pôvodného príjmu
 - Ø 66% , 1900 EUR
- pružná pracovná doba
- široká základňa kompetencií zamestnancov
- zvyšovanie adaptability zamestnávateľov a zamestnancov voči zmenám vrátane uzatvárania nových foriem pracovných zmlúv

Slovensko

- nízka úroveň náhrady mzdy
 - 50 % vymeriavacieho základu
 - max 8107 SK (210 EUR)
 - Ø 5281 SK (140 EUR)
- väčšia pevná pracovná doba
- ? široká základňa kompetencií zamestnancov, samostatnosť
- chýba odolnosť zamestnancov voči zmenám
- o nové formy pracovných zmlúv nieje záujem

Flexibilita a bezpečnosť - nevyhnutné protiklady ?

Tradičné poňatie vzťahu:

Nezlučiteľnosť túžby zamestnávateľov po vyššom stupni flexibility na trhu práce s túžbou zamestnancov po istote zamestnania a vysokých ekonomických náhradách v prípade nezamestnanosti a pracovnej neschopnosti

Flexibilita a bezpečnosť - nevyhnutné protiklady ?

Moderné poňatie vzťahu:

Záujem zamestnávateľov na modernom trhu práce o stabilné a isté pracovné vzťahy a o motivovaných pracovníkov

Záujem zamestnancov o pružnú pracovnú dobu, pružnú organizáciu práce a pružné systémy odmien

Konkurencieschopnosť dánskeho modelu

Konkurencieschopnosť dánskeho modelu

- stabilný rast a vyrovnané verejné rozpočty
- prebytok vo verejných rozpočtoch – vychádza z vysokých daní a vynikajúceho stavu zamestnanosti
- vysoká fluktuácia počtu pracovných miest
 - 10% nových pracovných miest ročne, 10% zaniknutých pracovných pozícií ročne*
- veľká mobilita zamestnancov – Dánsko vykazuje najnižšiu priemernú pracovnú dĺžku pracovného pomeru
 - 30% zamestnaných mení každý rok zamestnanie*

Dánsko – r. 2004

- rast HDP 2,4%, úroveň 121,8%
- inflácia 0,9%
- prebytok rozpočtu 2,8% HDP
- zadlženosť krajiny 42,7% HDP
- zamestnanosť žien 71,6%,
mužov 79,7%
- nezamestnanosť ž. 5,3%
m. 4,4%
- dlhodobá ž. 1,3%
m. 1,1%

Slovensko – r. 2004

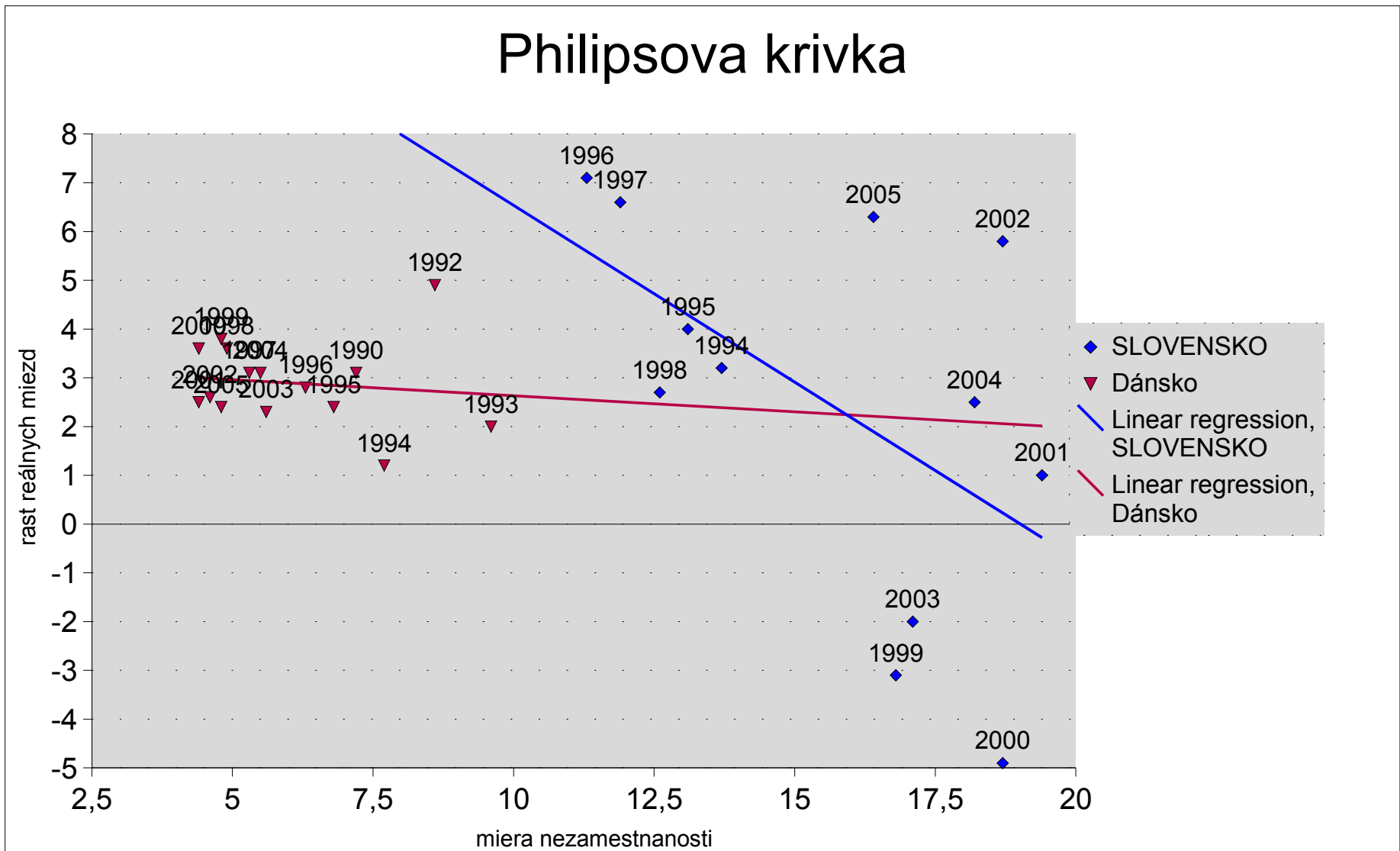
- rast HDP 5,5 %, úroveň 51,9% EU
- inflácia 7,5%
- deficit rozpočtu 3,1 %
- zadlženosť krajiny 42,5% HDP
- zamestnanosť žien 50,9%,
mužov 63,2%
- nezamestnanosť ž. 17,3%
m. 15,7%
- dlhodobá ž. 12,4%
m. 11,3%

počet obyvateľov a rozloha je takmer identická

Philipsova krivka

- predstavuje ťah medzi nezamestnanosťou a rastom
mzdovej inflácie – reálnych miezd
- od roku 1993 sa podarilo znížiť nezamestnanosť bez rastu
mzdovej inflácie

Philipsova krivka



Úloha sociálnych partnerov

Úloha sociálnych partnerov

Pri utváraní dánskeho modelu boli sociálni partneri zapojení

- do rozhodovacích procesov
- do politiky odbornej prípravy na povolanie
- do štrukturálnych reforiem na trhu práce

Úloha sociálnych partnerov

- Vplyv sociálnych partnerov prispel k nájdeniu kreatívnych a vyvážených riešení problémov trhu práce a inovácií
- Sociálni partneri boli a sú v kľúčových pozíciách vo verejných rozhodovacích a vykonávajúcich štruktúrach
- Spolu s obcami sa sociálni partneri stali ústrednými subjektami v regionálnych radách trhu práce, spolu s poskytnutím právomocí a rozpočtovými prostriedkami pre boj proti nezamestnanosti a na regionálnu politiku trhu práce

Správna kombinácia politických opatrení

Správna kombinácia politických opatrení (policy mix)

- druhá polovica 90-tých rokov:
 - posilnenie aktívnej politiky
 - nízke úroky
 - expanzívna hospodárska politika – schodky rozpočtu
 - reštrukturalizácia úverov

Tieto faktory priniesli viac peňazí do ekonomiky, podnietili rast zamestnanosti a vznikajúci všeobecný optimizmus podnietil ľahšie prijatie sprísnených opatrení na trhu práce

Správna kombinácia politických opatrení (policy mix)

vzdelanie

- zameranie na zvyšovanie kvalifikácie
- príspevky na vzdelávanie pre zamestnaných aj nezamestnaných
 - financovanie vzdelávania
 - náhrady ušlej mzdy
- zvýšenie počtu vzdelávacích miest

verejné výdaje boli použité aj na pokrytie dopytu po opatrovaní detí

=> ženy s malými deťmi boli skutočne k dispozícii pre trh práce

Správna kombinácia politických opatrení (policy mix)

vysoká náhrada mzdy má za následok vysokú minimálnu mzdu
a to si vyžaduje:

- kvalitné vzdelanie
- vysokú produktivitu

Bez týchto faktorov by skupina osôb s nízkou kvalifikáciou
nemohla dosiahnuť dostatočnú mzdovú úroveň =>
nezamestnanosť.

Správna kombinácia politických opatrení (policy mix)

80-te roky:

veľký deficit verejných financií mal byť odstránený stratégiou úspor, skončil sa však neúspechom, hospodárskou krízou a rastom nezamestnanosti

90-te roky:

investičná stratégia s dôrazom na vzdelanie, zamestnanosť a sociálne zabezpečenie spôsobila vysokú úroveň istoty a podpora spotreby zaistila vysokú dynamiku rastu

Vznik dánskeho modelu

1. rámcová kolektívna zmluva na svete (1899)

- rámec pre uzatváranie dohôd a súhru sociálnych partnerov

“septembrový kompromis” medzi dánskym odborovým zväzom (*LO-Landorganisationen*) a dánskym zväzom zamestnávateľov (*DA-Dansk Arbejdsgiverforening*)

Základné prvky kompromisu:

- uznanie odborového zväzu zamestnávateľmi ako partnera oprávneného jednať
- akceptovanie práva zamestnávateľov prijímať a prepúšťať zamestnancov
- povinnosť udržiavať dobré vzťahy po dobu uzatvárania kolektívnych dohôd

- 1899 - 1. rámcová vyplácajúca zmluva na svete
- 1907 - uznanie poisťovní vyplácajúcej podpory v nezamestnanosti, ktoré boli v tesnom vzťahu s odborovým hnutím a začiatok poskytovania príspevkov od štátu
- 1910 - zriadenie právneho odborového systému, kt. stanovuje pravidlá pre uzatváranie dohôd a pri ich porušovaní
 - štát prenechal úpravu pracovných podmienok z veľkej časti kolektívnym partnerom
 - zasahovanie štátu do regulácie trhu práce väčšinou iba pri stroskotaní kolektívnych vyjednávanií
- 1960 - základ obsiahlej, štátom organizovanej a financovanej kvalifikačnej politiky
- 1960/70 - štát prevzal hraničné riziko v prípade nezamestnanosti
 - zvýšenie sadzieb podpory na 90% doterajšieho príjmu
- 1990 - cieľ opatrení sa presunul z celoživotnej istoty príjmu na vyšší stupeň istoty zamestnania – akceptované aj odborovým hnutím (LO)
 - odborové hnutie prijalo prísnejšie požiadavky na dostupnosť a skrátenie doby poberania podpory v nezamestnanosti

Súčasné výzvy

Globalizácia a technologický rozvoj vyvíjajú na dánsky trh práce obecný tlak

- tlak na nekvalifikované pracovné sily
- dostupnosť odbornej kvalifikácie mladým ľuďom
- relokácie prevádzok do krajín s nízkymi mzdovými nákladmi
- snaha o vytváranie nových, konkurencieschopnejších pracovných miest namiesto udržania starých pracovných miest

Vysoká fluktuácia na trhu práce

- malá ochota zamestnávateľov financovať zvyšovanie kvalifikácií
- vyššie investície zamestnávateľov do žiadaných odborných pracovníkov ako do nekvalifikovaných pracovníkov

Problém prisťahovalcov na dánskom trhu práce, ich neschopnosť dosiahnuť vysokú úroveň náhrady mzdy a mzdovej úrovne

- Nákladnosť dánskeho modelu “flexicurity”
- udržanie schopnosti financovateľnosti bez potreby zvýšenia daní
- nevyhnutnosť vyššej miery zamestnanosti obyvateľov v produktívnom veku do budúcnosti
- prispôsobenie dánskeho daňového systému

Daňový systém

Zdanenie spotreby, práce a kapitálu

- najvyššie spotrebné dane v EU
 - implicitná sadzba spotrebnej dane je 33,9% (EU25=22%)
 - jednotná DPH je 25%
 - vysoké ekologické dane (5%)
- daňové zaťaženie práce a kapitálu je priemerné v rámci EU

Štruktúra daňových príjmov

- pomer medzi daňami a HDP je 48,8%
 - priemer EU25 je 38,2
- najnižšie sociálne príspevky
 - kompenzované z všeobecných daní
 - najmä priame dane 28% HDP (priemer EU25 je 12,4%)
 - vyššie ako vo Švédsku (19% HDP)
- systém je v zásade rovnaký ako v severských krajinách, ale financovanie sa rieši inými cestami

Štruktúra daňových príjmov

Dánsko	1995	2003
Štruktúra príjmov v % HDP		
Nepriame dane	17,2	17,4
DPH	9,5	9,7
Poplatky a spotrebné dane	3,7	4,0
Priame dane	30,6	29,8
Daň z príjmu	26,6	26
Daň z príjmu právnických osôb	2,0	2,8
ostatné	2,1	1,0
Sociálne príspevky	1,5	1,7
Zamestnávateľia	0,3	0,4
Zamestnanci	1,2	1,3
Delenie podľa ekonomickej funkcie ako podiel na HDP		
Spotreba	15,6	16,1
Práca	28,0	26,9
Kapitál	5,7	6,1
Celkom	49,0	48,8

Slovensko	1995	2003
Štruktúra príjmov v % HDP		
Nepriame dane	15,6	11,5
DPH	9,5	6,8
Poplatky a spotrebné dane	3,2	3,1
Priame dane	11,6	7,2
Daň z príjmu	3,6	3,3
Daň z príjmu právnických osôb	6,1	2,8
ostatné	2	1
Sociálne príspevky	14,3	12,3
Zamestnávateľia	12	8,8
Zamestnanci	1,7	2,9
Delenie podľa ekonomickej funkcie ako podiel na HDP		
Spotreba	-	12,1
Práca	-	13,4
Kapitál	-	5,5
Celkom	40,5	30,6

Dôchodkový systém

Dôchodkový systém

- objem dôchodkových fondov 125% HDP
- stojí na troch pilieroch
 - štátny starobný dôchodok
 - dôchodok z trhu práce
 - súkromné dôchodky

Štátny starobný dôchodok

- financovaný z daní
- pokrýva minimálne potreby
 - predstavuje 45% priemerného platu
 - v roku 2005 činil maximálne 56 892 DKK (7628 EUR)

Dôchodok z trhu práce

pozostáva z troch druhov dôchodkov financovaných z príspevkov, kryté kapitálom

- príplatky k dôchodku z trhu práce (od roku 1963)
 - závislé na odpracovaných hodinách
 - zamestnanec platí asi 1% zo mzdy, zamestnávateľ prispieva 2%
 - maximálna výška je 38% štátneho dôchodku
- penzijné sporenie
- dočasné penzijné sporenie

Súkromný dôchodok

je založený na sporiacich produktoch bánk alebo životných poisťovní

- dobrovoľná báza
- daňové úľavy
- posledných 15 rokov naberá na význame

Európska rada

Európska rada vyzýva členské štáty aby venovali špeciálnu pozornosť výzve flexicurity (rovnováha medzi flexibilitou a bezpečnosťou)

Európa musí využiť vnútorné vzťahy medzi konkurencieschopnosťou, zamestnanosťou a sociálnymi istotami.

Preto sú členské štáty vyzývané k reforme svojich pracovných trhov a sociálnych politík v zmysle integrovanej flexicurity.

cit.: Bruselské zasadnutie rady, bod 41, 23.-24. marca 2006

Použitá literatúra:

- Flexicurity:Prípád Dánska, predbežný návrh stanoviska EHSV ECO/167, február 2006
- Eurostat
- Štatistický úrad Slovenskej Republiky
- Sociálna poisťovňa
- bruselské zasadnutie Eurospkej rady 23 – 24 marca 2006

Ďakujem za pozornosť.

Inštitút zamestnanosti

Povraznícka 11

811 05 Bratislava

<http://www.iz.sk>