

# OPATRENIA NA TRHU PRÁCE V RAKÚSKU

## LABOR MARKET MEASURES IN AUSTRIA

Lenka Grandtnerová

### Abstrakt

Príspevok sa zameriava na opatrenia na trhu práce v Rakúsku, členskej krajiny EÚ, s ktorou susedí Slovenská republika. Príspevok obsahuje údaje o opatreniach, projektoch a programoch, ktoré sa v danej krajine realizujú, alebo ktoré sú naplánované na programové obdobie 2014 – 2020, v súvislosti so stratégiou Európa 2020. Cieľom príspevku je zmapovať súčasnú situáciu na trhu práce v Rakúsku, informovať verejnosť o opatreniach na trhu práce v susednej krajine a vziať si z nich inšpiráciu pri tvorbe opatrení v Slovenskej republike.

**Kľúčové slová:** trh práce, aktívne opatrenia, Rakúsko

### Abstract

This paper focuses on labour market measures in Austria, a member state of EU, which shares a border with the Slovak Republic. The contribution contains information about the measures, projects and programs that are implemented in the country or that are scheduled for the programming period 2014 - 2020 in the context of the Europe 2020 strategy. The article aims to map the current situation on the labour market in Austria, to inform the public about the measures on the labour market in a neighbouring country and take an inspiration from them by the creation of measures in the Slovak Republic.

**Key words:** labour market, active measures, Austria

**JEL Classification:** J08

### Úvod

Kým miera zamestnanosti na Slovensku v 4. kvartáli roka 2013 bola na úrovni 59,8%, v tom istom období bola miera zamestnanosti v Rakúsku na úrovni 72,4%. Celoeurópsky priemer (EU 28) sa pohyboval na úrovni 64,3%.

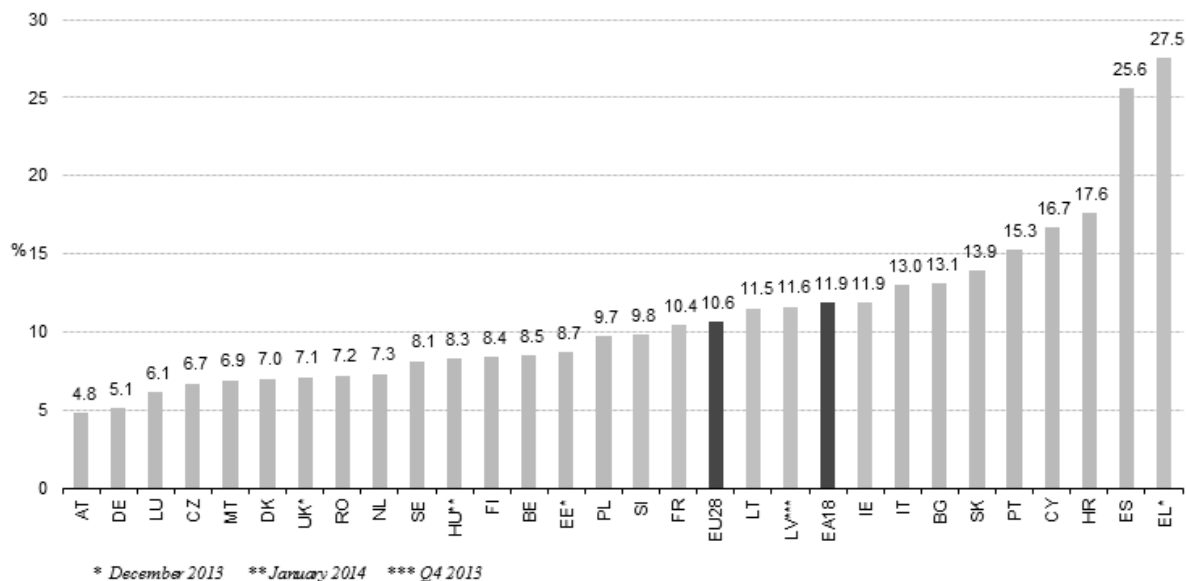
TABUĽKA 1: Celková zamestnanosť v EÚ a vo vybraných členských štátoch

|           | 2006      | 2007      | 2008      | 2009      | 2010      | 2011      | 2012      | 2013      |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| EÚ 28     | 216 275,7 | 220 352,6 | 222 846,7 | 218 976,6 | 217 359,5 | 217 837,1 | 217 457,8 | 216 963,5 |
| Rakúsko   | 3 928,2   | 4 027,8   | 4 089,9   | 4 077,5   | 4 096,3   | 4 143,8   | 4 183,7   | 4 175,1   |
| Slovensko | 2 302,3   | 2 357,7   | 2 433,7   | 2 366,3   | 2 317,5   | 2 315,3   | 2 329,0   | 2 329,2   |

Prameň: Eurostat, vlastné spracovanie

Rakúsko malo najnižšiu mieru nezamestnanosti v EÚ v roku 2012, kedy dosahovala iba 4,3%. Predpokladalo sa, že zamestnanosť sa zvýši o cca 0,9% ročne v období rokov 2012-2017 a miera nezamestnanosti by sa mala potom znížiť späť na 4,3%. Aktuálna situácia v Rakúsku je taká, že nezamestnanosť sa mierne zvýšila a miera nezamestnanosti dosahuje 4,8% vo februári 2014. Z čoho vyplýva, že Rakúsko si stále drží pozíciu lídra v najnižšej miere nezamestnanosti, mohli by sme povedať, že je na úrovni prirodzenej miery nezamestnanosti. V celkovom porovnaní na Slovensku je v súčasnosti nezamestnanosť na úrovni 13,9%.

GRAF 1: Miera nezamestnanosti v EÚ 28



Prameň: Eurostat, február 2014, vlastné spracovanie

Miera nezamestnanosti mladých v Rakúsku je 9,9% (február 2013), čo je približne raz toľko ako samotná miera nezamestnanosti. Podobný problém nezamestnanosti mladých sužuje aj ostatné krajiny EÚ. Pracovná sila, resp. pracovný potenciál Rakúska sa bude zmenšovať od roku 2020, takže je tu priestor pre lepšie využitie potenciálu starších pracovníkov, žien a ľudí z rodín migrantov. Miera zamestnanosti starších pracovníkov je pod priemerom EÚ (43,1 % v porovnaní so 48,8 % v EÚ v roku 2012). Rozdiel medzi efektívnym a zákonným vekom odchodu do dôchodku je značný (5,8 rokov u mužov a 2,7 rokov u žien). Kým miera zamestnanosti žien (70,3 %) je nad priemerom EÚ, je oveľa menej žien v práci na plný úväzok (55,6 % v roku 2011). Miera nezamestnanosti u ľudí z rodín migrantov je dvakrát vyššia ako u štátnych príslušníkov EÚ (9,7 % vs. 3,6 %). Trh práce bude reagovať na cyklický vývoj.

Rakúsko čelí významným výzvam, pokiaľ ide o zabezpečenie dlhodobých vyhliadok rastu a fiškálnu udržateľnosť. Spočívajú vo využití celého potenciálu na trhu práce a v zlepšení výsledkov vzdelávania. Ekonomika vyžaduje čoraz viac náročnejšie zručnosti, zvýšenie udržateľnosti dôchodkového systému, zlepšenie efektivity systému zdravotnej starostlivosti, rozvoj fiškálnej udržateľnej dlhodobej stratégie pre zlepšenie prístupu k dlhodobej starostlivosti, odstránenie prekážok vstupu na trh v rôznych odvetviach.

Sektor zdravotníctva čelí zásadnej výzve, pokiaľ ide o zabezpečenie finančnej udržateľnosti systému. Je potrebné zabezpečiť vysokú kvalitu a rovnaký prístup k zdravotníckym službám aj napriek rastúcim nákladom na zdravotný systém. Preventívna zdravotná starostlivosť nie je dostatočne vyvinutá. Tým sa zvyšujú dlhodobé náklady zdravotníctva, čo má nepriamy

negatívny vplyv na dlhodobú starostlivosť. Prístup ku kvalitnej dlhodobej starostlivosti je potrebné zlepšiť, aby reagoval na potreby starnúcej populácie. Starší pracovníci majú mieru zamestnanosti pod priemerom EÚ (43,1% vs. 48,8%).

30% ľudí trávi svoj ešte aktívny čas, približne 1,5 roka až 3 roky, pred dôchodkom ako nezamestnaní, alebo na PN-ke. Skorší odchod žien do dôchodku sa prejavuje už v 60 rokoch.

Až 5,56% HDP sú výdavky Rakúska na vzdelanie, čiže sú nad priemerom EÚ 5,34% v roku 2011, ale výsledky vzdelávania sú pod priemerom 10 a 15 ročných žiakov, podľa výsledkov PIRLS4, TIMSS a PISA testov. Vzdelanosť je obzvlášť vysoká a medzery medzi mladými ľuďmi z rodín migrantov a ich spolužiakmi patria medzi najvyššie v EÚ. Percento, že študenti ukončia svoje štúdium úspešne je nízke.

## **Opatrenia na trhu práce, ktoré slúžia k tvorbe pracovných miest**

U starších pracovníkov sa uskutočňujú nasledujúce opatrenia. Komplexný balík preventívnych opatrení, ktorý v sebe zahŕňa konkrétne programy "Fit2work" a „Cesta zdravia“ sú implementované celoštátne, „Rehabilitácia skôr než dôchodok“ slúži k rehabilitácii pracovnej sily v období zamestnania. Reforma schémy staroby na čiastočný úväzok bude prebiehať od roku 2013, Implementácia „IP NOVINKA“ (od roku 2014). Z prebiehajúcich projektov sú to projekty: "Zdravý a zamestnateľný od začiatku" (začalo vo februári 2012), „Cestovná mapa pre dráhy starostlivosti o zdravie" je prebiehajúci projekt. Špeciálne programy sa uskutočňujú aj pre ženy. Keďže je potrebné podporiť ženy v technológii, bežia programy: "Ženy v technológii", "Ženy ako živnostníci a techničky", tento je predĺžený do roku 2014, „Návrat do pracovného života s budúcnosťou". Odborné centrá pre ženy sú realizované na celoštátnej úrovni. Realizujú sa pilotné projekty v troch oblastiach: „Systematické vedomosti" ("odborné systémy", celoštátne, od roku 2012). Realizácia Národného akčného plánu pre rovnosť - „Rovnosť na trhu práce“.

Pre osoby s migračným pozadím sa uskutočňujú špeciálne opatrenia. Keďže migranti majú vyššiu mieru nezamestnanosti ako domáci (9,7% u migrantov), hrozí im riziko chudoby. Pre migrantov je vytvorený „Špeciálny program“ (okrem bežných opatrení), ktorý zahŕňa nasledujúce programy: „Tlmočnicke služby“ (materinský jazyk základné informácie), „Základné kvalifikačné predpoklady“, nemecké jazykové kurzy (vrátane odborného jazyka). Projekt "Mentoring pre migrantov" je práve prebiehajúcim programom. Aby sa využil potenciál vysokokvalifikovanej sily, existuje v Rakúsku Odborné poradenstvo pre vysoko kvalifikovaných migrantov. Od roku 2013 je implementovaný tzv.: „Projekt pre uznávanie zahraničných kvalifikácií“. S účinnosťou od roku 2011 beží projekt: „Red-White-Red Card". Pre mladých ľudí je od roku 2008 garantovaná tzv.: „Záruka školenia pre mladých ľudí vo veku 15-18.“ Akčné programy pre mladých ľudí vo veku 19-24 zastrešuje projekt: „Budúcnosť pre mládež". Medzi novinky, ktoré už prebiehajú patrí: „Nová nadácia umiestňovania mládeže“ - výrobné školy. Projekt: „Koučovanie mládeže“ je tu na obdobie od roku 2012 do roku 2014. „Učňovské koučovanie“ je stanovené v právnych predpisoch odborného vzdelávania a prípravy od roku 2011. Špeciálne zameranie funguje aj na mládež z rodín migrantov. Rakúsko prijalo v roku 2012 stratégiu proti predčasnému ukončeniu školskej dochádzky. Umožňuje lepšie sa sústrediť na svoje tri piliere: prevenciu, intervenciu a kompenzáciu. 23% žiakov má problémy s porozumením inštrukcií v nemeckom jazyku, prevažne sú to deti migrantov. 5 miliónov Eur ročne je alokovaných na výučbu nemeckého jazyka do škôlok. Implementácia Rakúskeho vysokoškolského vzdelávacieho plánu – krok po kroku je naplánovaná do roku 2021. Celoživotná stratégia vzdelávania 2020 pokrýva všetky úrovne vzdelávania a tréningu.

„Master Plan Green Jobs“, čiže zelené pracovné miesta, sú pracovné miesta v sektore životného prostredia. EÚ popisuje zelené pracovné miesta ako prácu pri výrobe produktov,

technológií a služieb, prostredníctvom ktorých sa vyvarujeme škôd na životnom prostredí a prírodné zdroje zostanú zachované. Zelené pracovné miesta existujú v rôznych odvetviach. Napr. obnoviteľné zdroje energie, udržateľná výstavba a rekonštrukcia ako vo vodnom manažmente, tak aj pri nakladaní s odpadovými vodami. Požiadavka na zelené pracovné miesta môže obsadiť pracovná sila ako s vysokou kvalifikáciou, tak aj jednoduchá, nekvalifikovaná pracovná sila. Môžu vzniknúť pracovné miesta v hospodárskej a sociálnej oblasti. Hlavným cieľom zelených pracovných miest je prispieť k ochrane životného prostredia. Cieľom "Územného plánu zelených pracovných miest" je vytvorenie ďalších 100.000 zelených pracovných miest, najmä v odvetví poľnohospodárstva a lesného hospodárstva, životného prostredia, technológií a obnoviteľných zdrojov energie ako aj v cestovnom ruchu. V súčasnej dobe existuje asi 208 tisíc zelených pracovných miest v Rakúsku, majú silnú stúpajúcu tendenciu. T. z , že každá 20.-ta práca je zelená práca. Predpokladá sa, že 11,8 percent HDP sa získa v tomto sektore. (Annex 2: Reporting table on national Europe 2020, s. 25)

Spolková krajina Dolné Rakúsko vypracovala program pre nové zručnosti a pracovné príležitosti. Poskytuje individuálne konzultácie alebo koučovanie nových podnikateľov a mladých podnikateľov programom „Podnikateľský zámer“, kde ide o podporu podnikateľského zámeru do 3 rokov. Majú za cieľ zvýšenie miery SZČO v Dolnom Rakúsku, rozvoj a rast malých a stredných podnikov, šírenie "podnikateľského ducha". V Salzburgu existuje „Nadácia starostlivosti“. Mesto zabezpečuje školenia pre ošetrovateľov, podporuje zdravotný personál. Čo sa týka zamestnanosti žien, mesto má za cieľ zvýšiť mieru zamestnanosti žien, ročne okolo 140 žien. Zvýšiť podiel žien v dozorných radách, podiel žien na konci roka 2014 by mal byť zvýšený na 25% a do konca roka 2018 na 35%. Projekt AQUA vznikol so zámerom využitia profesijného poradenstva a následnej praktickej výučby. Vzdelávanie podľa konkrétnej operatívnej požiadavky na podporu zamestnania. Očakáva sa, že 80% účastníkov rekvalifikácií sa aj zamestná. Tirolsko má vlastnú „Stratégiu zamestnanosti „Paktu Tirolska“. Tirolsko je zainteresované v politike zamestnanosti ako jedna z 13 partnerských organizácií. Obsah a plánované činnosti sú stanovené spoločne v pracovnom programe, ktorý je každoročne aktualizovaný. Aktuálne pracovné priority a cieľové skupiny sú mladí ľudia (zvlášť tí, ktorí sú v prechode zo školy do pracovného života a odborného vzdelávania). Aktívne, produktívne starnutie, vzdelávacie a profesijné poradenstvo v rámci aspektu celoživotného vzdelávania. „AKI works“ je pilotný projekt na zvýšenie zamestnanosti. Od začiatku pomohol 571 ľuďom, 43% účastníkov získalo podporu na trhu práce. Ochrana osôb pred chudobou v starobe, už je zmapovaný prieskum produktívneho starnutia. Vorarbersko podporuje v oblasti trhu práce nasledujúce aktivity: sprostredkovanie práce v obci, poradenstvo, podpora umiestnenia uchádzačov o zamestnanie, školenia, tréning jazykových zručností pre prisťahovalcov a projekty pre mladých na rakúskych lodiach. Projekt práce s mládežou Bregenz spočíva v rýchlych zárobkoch v sume 5E/hodinu za ručné práce, služby, dopravu, maľovanie, záhradníctvo, či pomoc cestárom. Hospodárska komora Rakúska si dáva za cieľ podporiť zdravie zamestnancov, firemnú kultúru a športové kluby. Ženy v dozorných radách prostredníctvom národného programu: „Zukunft.Frauen“ a migrantov pomocou mentoringu. Summity so sociálnymi partnermi v oblasti „Kariéra vo výučbe“ (učňovské povolania pre dievčatá), „Svet práce veku vhodným spôsobom“ (18.4.2013) a „Budúcnosť Európy“.

Medzi opatrenia v rámci Národného programu reforiem patrí: „Balík stability“ v oblasti dôchodkov, kde cieľom ušetriť na penziách 7 miliárd do roku 2016. Poskytovanie rehabilitačných dávok bude súvisieť od toho, či sú účelné a primerané. Opatrenia uskutočňované pre osoby so zdravotným postihnutím, ako aj pre staršie osoby. Cieľom je, aby predĺženie aktívneho zamestnania malo celkom 200.000 osôb v tejto cieľovej skupine v roku 2016. V tejto iniciatíve boli vytvorené stimuly s cieľom podporiť podniky k rozšíreniu

zamestnanosti starších pracovníkov. Okrem toho iniciatíva trhu práce tiež realizuje kroky na zachovanie zdravia zamestnancov a umožňujú pracovnú rehabilitáciu ľuďom, ktorí predtým museli čerpať invalidné dôchodky. Za týmto účelom ďalších 150 miliónov Eur ročne (alebo celkom 750 miliónov Eur) bude investovaných v období 2012-2016. Zavedenie poradenských služieb v rámci programov Fit2work s ohľadom na udržateľné zníženie invalidných dôchodkov – školiť a rehabilitovať chorých a invalidných pracovníkov a pomôcť im s návratom do práce (podpora kultúry aktívneho starnutia). Národný akčný plán pre rodovú rovnosť predstavuje komplexný súbor 55 konkrétnych opatrení, ktoré sledujú štyri strategické ciele: diverzifikáciu – vzdelávacie cesty – profesijnú voľbu; účasť na trhu práce; účasť a zamestnanie na plný úväzok u žien; zvýšenie počtu žien vo vedúcich pozíciách - odstránenie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov. Z 55 navrhovaných opatrení, 32 (58%) bolo realizovaných v plnom rozsahu. Ďalších 13 opatrení bolo implementovaných čiastočne, alebo sú v súčasnej dobe realizované. Rovnosť v odmeňovaní: Zákon 2011 (GIBG, Spolkový vestník 7/2011) stanovuje postupné povinné hlásenie rozdielov v odmeňovaní pre podniky. Rada ministrov schválila uznesenie, v ktorom sa federálna vláda zaviazala zvýšiť podiel žien v dozorných orgánoch podnikov. Do 31. decembra 2018 podiel žien v týchto orgánoch má byť zvýšený na 35%. Program manažérskeho vzdelávania „Zukunft.Frauen“ (po anglicky Future.Women) má zvýšiť viditeľnosť vysoko kvalifikovaných kandidátov. Zvýšenie počtu miest starostlivosti o dieťa, ročne 15 mil. Eur do roku 2014, aby sa zvýšil počet zariadení pre deti pod 3 roky. Realizuje sa program na podporu zapojenia žien do obchodných a technických profesií. Rekvalifikačný program pre nedostatkové profesie do výšky 25 mil. Eur (pre viac ako 2.tis. osôb). V snahe Rakúska v boji proti nezamestnanosti mladých ľudí, „Záruka práce“ pre mládež sa ukázala byť efektívna. Záruka práce spočíva v tom, že žiadna osoba mladšia ako 25 rokov nesmie byť nezamestnaná dlhšie ako šesť mesiacov (prípadne 4). Tí, ktorí nenájdu prácu, okamžite dostanú ponuku na vzdelávanie, program odbornej prípravy alebo dotované zamestnanie z rakúskej verejnej služby zamestnanosti (AMS). Vzdelávanie a záruku odbornej prípravy predstavili už v roku 2008, týka sa mladých ľudí vo veku od 15 do 19 rokov. Približne 40 % mladých ľudí každý rok začalo duálne učňovské vzdelávanie, t.j. praktické vzdelávanie v podniku v kombinácii s teoretickou výučbou v odbornej škole. Úrad práce (AMS) ponúkol viac ako 11 700 učňovských pozícií k dispozícii. Budú poskytnuté ďalšie 3 milióny Eur pre učňovské koučovanie formou propagačných prostriedkov pre učňovské vzdelávanie v podnikoch. Rozpočet na nasledujúce roky bude stanovený po vyhodnotení pilotného projektu.

Medzirezortná pracovná skupina vypracovala plán "styčných miest" a ďalších opatrení pre uznávanie kvalifikácií získaných v zahraničí. Vykonávanie týchto opatrení začalo v januári 2013 so zriadením štyroch „lowthreshold“, čo sú regionálne kontaktné miesta pre osoby, ktoré majú otázky týkajúce sa uznávaní a profesionálne použitia ich vzdelaní zo zahraničia (3000 osôb ročne). Tieto informácie, poradenstvo a podporné činnosti v uznaní alebo procese hodnotenia by mali uľahčiť integráciu na trhu práce spôsobom vhodným pre ich kvalifikáciu. Od 1. júla 2011 Rakúsko zaviedlo kritériá na základe imigračného systému: "Červená - Biela- Červená karta" pre pracovníkov z krajín mimo EÚ. Cieľom tohto systému je prilákať kľúčových a kvalifikovaných pracovníkov, ktorí sú naliehavo potrební na trhu práce. Od júna 2012 osoby s obzvlášť vysokou kvalifikáciou, absolventi nerakúskych univerzít a absolventi univerzít mimo EÚ ako ďalší kľúčoví pracovníci, kvalifikovaní pracovníci v nedostatkových profesiách môžu prijímať červeno - bielo - červenú kartu. Odborné práce, nariadenie roku 2013 o nedostatkových povolaniach, sa skladá z 24 deficitných povolání vrátane elektrikárov, klampiarov, stolárov, mechanických technikov, drevo-stroj subjektov aj certifikované zdravotné sestry.

## Záver

V oblasti verejných financií sa realizovalo 8 opatrení, z toho pri 7 opatreniach je vyčíslené financovanie, pri 1 opatrení sa financovanie nevyčísľuje, nakoľko sa jedná o prijatie reformy Paktu rakúskej vnútornej stability. Niektoré opatrenia prinesú štátu výdavky, iné zase úsporu. Nakoľko daňové reformy ovplyvňujú pracovný trh, uvádzame výdavky na nasledujúce opatrenia. Daňová dohoda so Švajčiarskom (opatrenie 1), predstavuje regularizáciu nelegálnych fondov prevedených na Švajčiarsko, čo vedie k zodpovedajúcim výnosom na daňových únikoch. V rokoch 2012 – 2016 sa na opatrenie vynaloží 1,15 biliónov. Daňová dohoda s Lichtenštajskom (opatrenie 2) stála v r. 2014: 500 mil., v roku 2015 20 mil. Zmeny v daňovom režime (opatrenie 3) v r. 2013 – 2016: 275 mil., v r. 2013: 50 mil., na roky 2014 -2016 sa vyčlenilo 75 mil. Opatrenie 4, legislatívne zmeny v oblasti DPH, v rokoch 2012 – 2016 legislatívne zmeny budú stáť Rakúsko 1,84 biliónov (za rok 2012: 40 mil., v roku 2013:370 mil., 2014-2016: 480 mil.). Opatrenie 5, „Solidarizačné poplatky“ na vysoké príjmy, rozšírenie daňového základu, vianočný príspevok a odchodné na vysoké príjmy (viac ako 150 000 Eur ročne) sú pravidelne zdaňované do roku 2016. 2013 – 2016: 440 mil. (110 mil. každý rok). Daň z finančných transakcií (opatrenie 6). Rozšírenie daňového základu v rokoch 2014 – 2016 bude stáť 1,5 bilióna ročne (500 mil. každý rok). Opatrenie 7, skrátenie prémie na schému domácich úspor a zaobstaranie súkromnej penzie, zníženie nákladov verejnosti. 2013 – 2016: 370 mil., 2013: 70 mil., 2014 – 2016: 100 miliónov. (Annex 1. Reporting table for the assessment of CSRs and key macro-structural reforms, Dostupné na: <[http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/annex12013\\_austria\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/annex12013_austria_en.pdf)>)

## Literatúra

1. Annex 1. *Reporting table for the assessment of CSRs and key macro-structural reforms.*  
Dostupné na: <[http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/annex12013\\_austria\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/annex12013_austria_en.pdf)>
2. ANNEX 2: *Reporting table on national Europe 2020 targets and key commitments for the next 12 months.* [online]. 2013. Dostupné na: <[http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/annex22013\\_austria\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/annex22013_austria_en.pdf)>
3. ANNEX 3: *Länder / Gemeinden/ social partners: Reporting table on flagship projects contributing to the national Europe 2020 targets.* [online]. 2013. Dostupné na: <[http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/annex32013\\_austria\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/annex32013_austria_de.pdf)>
4. AUSTRIA FEDERAL CHANCELLERY: *National reform programme.* [online]. 2013. Dostupné na: <[http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/nrp2013\\_austria\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/nrp2013_austria_en.pdf)>
5. COUNCIL OF THE EU. 2013. *Recommendation for a COUNCIL RECOMMENDATION on Austria's 2013 national reform programme and delivering a Council opinion on Austria's stability programme for 2012-2017.* [online]. 2013,10 s. Dostupné na: <<http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&t=PDF&gc=true&sc=false&f=ST%2010619%202013%20REV%201>>
6. EUROPEAN COMMISSION: *Recommendation for a COUNCIL RECOMMENDATION on Austria's 2013 national reform programme and delivering a Council opinion on Austria's stability programme for 2012-2017.* [online]. 2013,43s. Dostupné na: <[http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/nrp2013\\_austria\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/nrp2013_austria_en.pdf)>

7. EUROSTAT

8. HAWLEY, J. - WALKER FINLAY, L. - MANOUDI, A. – Irving, P. 2013. *Catalogue of measures – Regular Reports, September 2013*. London: ICF GHK, 2013, 135 s.

## **Kontakt**

Ing. Lenka Grandtnerová, PhD.

Inštitút pre výskum práce a rodiny

Župné nám. 5-6

lenka.grandtnerova@ivpr.gov.sk