

Ukaž, jak jsi flexibilní

Článek Respektu - 28/01

RUBRIKA: Ekonomika, strana: 8

Ukaž, jak jsi flexibilní

Tuzemský trh práce má možnosti, jenom je využít

Světem duní tamtamy, které zvěstují nové slovo "flexibilita" a nahlas tak oznamují změnu přístupu k práci. Naše odborná i pracovní veřejnost zatím zůstávají v klidu. Poslední dokumenty OECD a jiných mezinárodních organizací se flexibilitou práce intenzivně zabývají. Ve stostránkové "Strategii rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku", kterou koncem minulého roku zpracovali naši přední odborníci za peníze z Evropské unie, se ale takový termín vyskytuje pouze třikrát, navíc jakoby nedopatřením. Pro ČSSD a odbory je přitom pracovní flexibilita symbolem vykořisťovatelského kapitalismu, který má z lidí nadělat poddajné články globalizačního soukolí. Nikdo takovému pojetí neodporuje, analýzy chybějí.

Amerika,

nebo

Evropa

Slovo "flexibilita" má více významů. Pro jedny se stalo důležitým heslem modernizace a ekonomické svobody, pro druhé naopak představuje nástroj, který se snaží člověka zcela podřít ekonomickým zájmům, což může ničit jeho osobnost i sociální soudržnost celé společnosti. Někteří badatelé proto rozlišují flexibilitu podle jejího vztahu k sociálnímu státu: může být adaptivní, nebo inovativní. Adaptivní flexibilita žádá osvobodit pracovní síly od nadměrné sociální ochrany. Její inovativní obdoba nechce člověka jen pasivně přizpůsobit práci, ale očekává, že se sám aktivně přizpůsobí právě pomocí a prostřednictvím sociálního systému. Právě ten totiž vytváří stabilní prostředí, ve kterém lidé mohou snáze měnit své pracovní dovednosti a návyky. Rozlišuje se i typ flexibility. Existuje tzv. numerická flexibilita, v níž se sleduje jen to, jak počet pracovníků a délka odpracované doby odpovídá potřebám firem - propustíme, nebo přijmeme, budete pracovat na zkrácenou dobu, nebo naopak přesčas. Druhým typem je funkční flexibilita, která již zahrnuje změnu kvalifikace a pracovních kompetencí - rekvalifikujeme, přeřadíme, teď budete pracovat tady, později jinde. V prvním případě jde hlavně o to, rychle přizpůsobit množství nabízené práce aktuální poptávce, v druhém případě je účelem udržet zaměstnance a přesouvat je s ohledem na dlouhodobou strategii firmy. V USA je flexibilita častěji ztotožňována s nestandardními úvazky (bad jobs) a rychlým pohybem zaměstnanců na trhu práce, v západní Evropě poskytuje lepší ochrana zaměstnanců podmínky, jak přizpůsobit a rozvíjet dovednosti v rámci podniku. Ve skutečnosti ale rozdíly nejsou tak zásadní, jak svědčí třeba srovnání Švédska a Kanady. Ani hospodářské důsledky se nemusí příliš lišit. Do poloviny devadesátých let rostla produktivita práce v EU rychleji, takže ohled na sociální dimenzi práce se zřejmě vyplácel. Nové tisíciletí přináší výzvu globalizace - ta může na jedné straně odhalit těžkopádnost sociálního státu, na druhé straně však ukázat ekonomický přínos sociálního kapitálu, který se opírá o dobré pracovní vztahy a sociální soudržnost.

Češi

na

startu

Také český trh práce po svém odpovídá na výzvy doby. Polistopadové období bylo pozoruhodně čilé, pokud jde o různé změny zaměstnání: v průzkumech je přiznala více než polovina pracovníků. Čtvrtina z nich se pokusila o samostatnou výdělečnou činnost a stejně tolik jich zažilo nezaměstnanost. V kariérách lidí, jak o nich sami referují v sociologických výzkumech, přitom dosud převažovala dobrovolná pracovní mobilita nad vynucenou a vzestup nad sestupem. Obtížnější je hodnotit změny dovedností a zařazení do nových funkcí. Otevřený trh práce měl být především pobídkou k výkonu a kvalitě, příslibem více peněz za lepší práci. Očekávaná mobilita pracovníků, doprovázející rozsáhlou restrukturalizaci ekonomiky, měla dostat nahoru schopné a varovat nevykonné. Temné předpovědi nezaměstnanosti i spontánní obavy lidí z propouštění na počátku devadesátých let připouštěly, že přijdou bolestné řezy do ekonomiky i života lidí, nakonec k nim ale nedošlo. Proto se také udržely zavedené postoje k práci u značné části populace. Podle mezinárodních výzkumů ISSP se u českých občanů silně projevují recidivy komunismu, totiž pocit velké jistoty zaměstnání kombinovaný s poměrně výraznou nespokojeností s pracovním místem. S tím souvisí i dost lhostejný přístup k vlastní práci a značná ochota místo změnit, jakmile by se k

tomu naskytla vhodná příležitost. Loajalita vůči zaměstnavateli, hrdost na to, že pracuji pro svůj podnik či organizaci, je u nás nejmenší ze všech sledovaných zemí Evropy a Ameriky (jen 44 procent víceméně loajálních pracovníků). Výzkumy ale přinášejí i dobré zprávy. Čeští pracovníci tvrdí, že jsou ochotni se přizpůsobit. Pod hrozbou ztráty zaměstnání by dvě třetiny podstoupily rekvalifikaci a 40 procent pracovalo přesčas. Jen každý sedmý by se ale odhodlal přestěhovat nebo přijmout horší pracovní podmínky. Pokud by dostali nabídku dvojnásobné mzdy, ochota lidí přizpůsobit se by byla ještě daleko větší. Zdá se tedy, že požadavky pracovní flexibility jsme připraveni splnit. Zbývá otázka, zda se deklarované odhodlání opravdu změní ve skutek. Když se podaří rozehýbat českou ekonomiku podle vzoru irské iniciativy a pružnosti, mohlo by to nakonec dvojnásobné mzdy přinést.

Rámeček

Ochota	splnit	podmínky	nového	zaměstnání	(%)	
Pracovník v případě	10	by nezaměstnanosti	v případě	byl dvojnásobného	ochoten platu	
Pracovat	10	a	více	hodin	40,1	64,3
Přestěhovat	se	do	jiné	obce	15,8	26,5
Přijmout	horší	pracovní	podmínky		16,7	32,0
Rekvalifikovat		se		58,0		68,3
Naučit	se	nový	cizí	jazyk	40,1	49,6

Pramen: Výzkum "Otázky zaměstnání" (STEM pro Sociologický ústav). Uvedeny odpovědi "ano" ze tří variant (další varianty "možná" a "ne").

Autor je sociolog.

Jiří Večerník