

Evropská politika zaměstnanosti, flexicurity



Termín flexicurity

- ▶ *„Flexicurity je složený výraz, který v sobě zahrnuje dva zdánlivě protichůdné výrazy – flexibilitu a ochranu (angl. security) na trhu práce“ (Nekolová, 2008)*

Ochrana na trhu práce

- ▶ Podle Standinga (1999) lze ochranu trhu práce definovat jako:
"poskytování legislativních a institucionálních ochranných opatření pracovní síle na trhu práce".
- ▶ Rozlišit lze šest forem ochrany spojených s pracovním trhem:
 - reprezentační ochrana (dostatečný vliv institucí – odborů)
 - ochrana příjmu (sociální příjmy nezaměstnaným občanů, OZP, v důchodovém věku, rodičovské dovolené, apod.)
 - ochrana pracovních míst (procesy propouštění a najímání zaměstnanců).
 - ochrana zaměstnanosti (APZ, celoživotní vzdělávání)
 - ochrana reprodukce znalostí a dovedností (přístup ke zdravotním službám, přístup k primárnímu a sekundárnímu vzdělávání)
 - ochrana zdraví a bezpečnosti pracovníků (naplňování, kontrola)..

Flexibilita trhu práce

- ▶ Flexibilitu trhu práce lze opět podle Standinga (1999) definovat jako: "*rozsah a rychlost adaptace na tržní změny*".
- ▶ Zahrnuje v sobě šest různých typů:
 - vnější numerická flexibilita (VněNF) – flexibilita podmínek zaměstnávání (propouštění, najímání standardních a flexibilních zaměstnanců).
 - vnitřní numerická flexibilita (VniNF) – míra schopnosti a rychlosti adaptace se na tržní podmínky (flexibilita zaměstnanců a zaměstnavatelů v organizaci práce, pracovní doby zaměstnanců)
 - funkční flexibilita – míra adaptability podniků na tržní změny (vzdělávací zařízení, APZ, mobilita zaměstnanců).
 - flexibilita pracovních nákladů – výrazná diferenciac
 - mzdová flexibilita – částečně souvisí s flexibilitou NP, mzdová diferenciac mezi jednotlivými trhy.
 - flexibilita profesní struktury.

Limity flexibilizace pracovního trhu

Samotné uvolnění (flexibilizace) pracovního trhu bez dalších ekonomických a politických ochranných opatření totiž výrazně zvyšuje **pracovní nejistotu**.

Pracovní nejistota může pramenit z více obav, které jsou vždy vztaženy k budoucímu působení na trhu práce (Green, 2003):

- *nejistota pramenící z možné ztráty zaměstnání,*
- *nejistota pramenící z délky trvání nezaměstnanosti.*

Model flexicurity

- ▶ *Flexicurity model v původním, konkrétním pojetí představuje jiné označení pro dánský model trhu práce, efektivně kombinující specifické typy flexibility a ochrany trhu práce. Jedná se o kolébku všech politik později označovaných jako flexicurity. V současné době poutá tento model pozornost evropské politiky i akademické obce s vidinou jeho možné aplikace v dalších zemích Evropské unie. Jeho atraktivita spočívá v tom, že pomocí specifických kroků v oblasti flexibility a ochrany trhu práce dosahuje na dánském pracovním trhu konstantní nízké míry nezaměstnanosti a poměrně vysoké míry zaměstnanosti (Netolická, 2008) (Nizozemsko, Švédsko, Rakousko na tento princip navázaly v pozdějších letech).*

Prvky dánského modelu

- ▶ Vysoká úroveň vnější flexibility (flexibilní podmínky zaměstnávání)
- ▶ Relativně štědrý systém sociální ochrany příjmů
- ▶ Extenzivní aktivní politice zaměstnanosti

(!přítomnost široce rozvinutého sociálního dialogu a zodpovědnost sociálních partnerů na všech úrovních za řešení problémů trhu práce!)

Slabiny dánského modelu

- ▶ Velmi náročný na veřejné zdroje
- ▶ Lze jej udržet v případě vysoké míry zaměstnanosti
- ▶ Závislost na příznivém ekonomickém vývoji
- ▶ Hrozby: nepříznivý demografický vývoj, cyklická nezaměstnanost, růst ekonomicky neaktivních – odchod do důchodů
- ▶ Silný vztah mezi modelem a welfare politikou – omezenost implementace modelu do jiných systémů
- ▶ Význam pobídek nezaměstnaných k rychlému návratu na trh práce!!!
- ▶ ZÁVĚR: dánské flexicurity není a nemůže být považováno za ideální řešení problémů ekonomik dalších zemí EU!

Obecné pojetí flexicurity

- ▶ Podle Wilthagen a Rogowského (2002) označuje flexicurity v obecném slova smyslu „*politickou strategii usilující zvyšovat flexibilitu trhu práce, organizace práce a pracovních vztahů na jedné straně a zvyšovat sociální ochranu především ohrožených skupin trhu práce na straně druhé*“.
- ▶ Neexistuje konsenzus o definici flexicurity a způsobu jejího měření – problém pro mezinárodní srovnání.

Politické nástroje flexicity

Tabulka č. 1 Politické nástroje flexicity

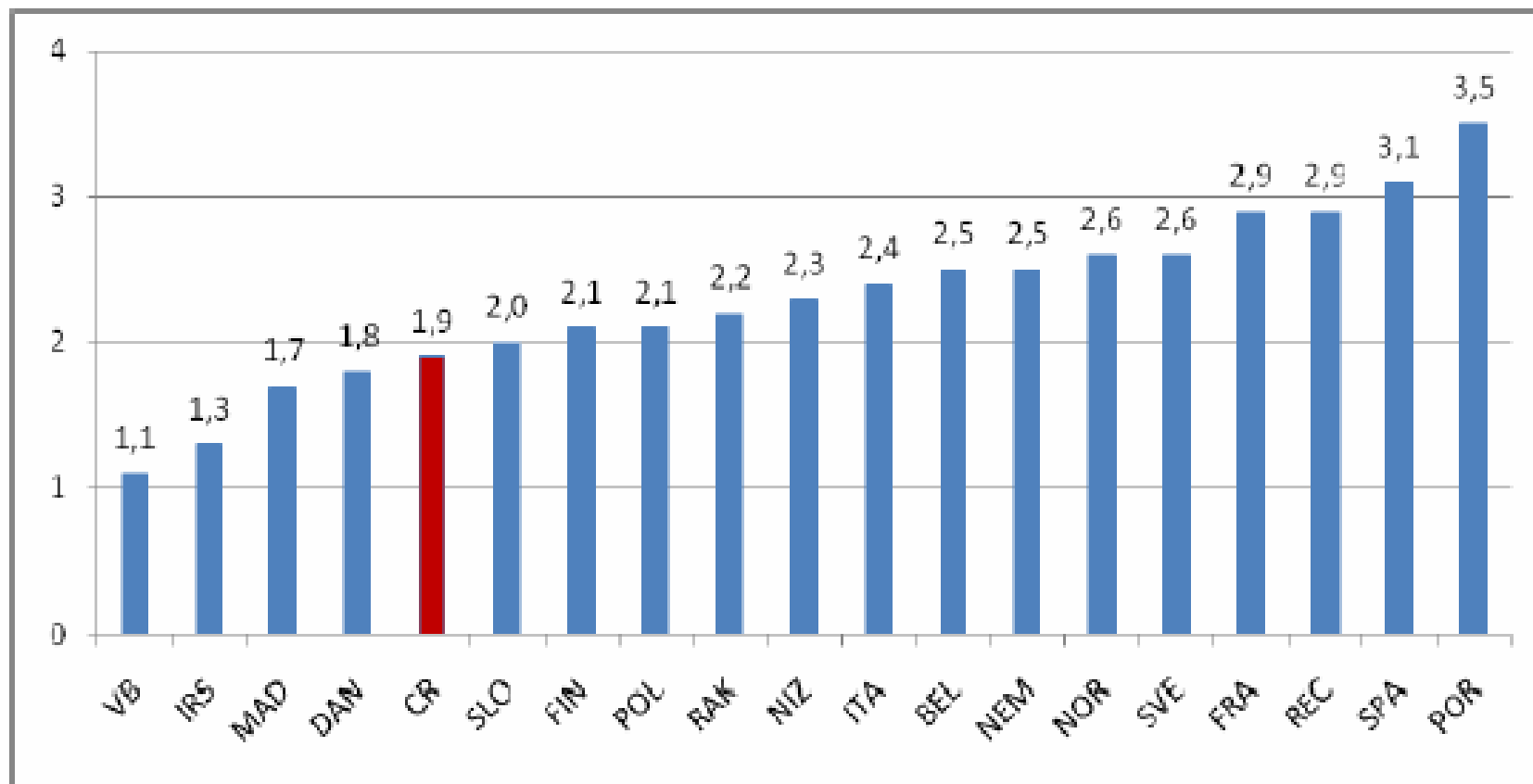
politický nástroj	oblast flexibility	oblast ochrany
legislativní ochrana pracovních míst	zkracování výpovědní doby a snižování úrovně odstupného, kolektivní vyjednávání sociálních partnerů o úrovni flexibility	zvyšování úrovně ochranných opatření pro atypické (dočasné, zkrácené atd.) formy zaměstnání, kolektivní vyjednávání sociálních partnerů o úrovni ochrany
sociální politika	redukce schémat předčasných odchodů do důchodu/variabilita možností odchodu do důchodu; Zkrácení doby pobírání dávek v nezaměstnanosti	státní podpora ekonomicky neaktivním bez příjmu a dále dlouhodobě nezaměstnaným na úrovni alespoň existenčního minima; schémata rodičovské dovolené;
aktivní politika zaměstnanosti a systém celoživotního vzdělávání	zavedení striktnějších práv a povinností nezaměstnaných; rozvoj aktivačních, motivačních a vzdělávacích prvků; pozitivní sankce v případě aktivního přístupu k dalšímu vzdělávání	důraz na aktivační opatření APZ (především vzdělávání); vládní podpora malých a středních podniků při zavádění vnitropodnikového vzdělávání; existence a dostupnost funkčního celoživotního vzdělávání

Zdroj: *Eamets a Paas (2007)*

Numerická flexibilita/ ochrana pracovních míst v ČR

- ▶ Vnější – index ochrany zaměstnání (OECD)
- ▶ Do roku 2003 ČR – první polovina zemí OECD – nižší celková ochrana zaměstnání – vyšší úroveň VněNF – hodnota 1,9 (Dánsko 1,8)
- ▶ Změny po roce 2003 – posun do středu škály zemí EU (2,02 v roce 2007) – zvýšení ochrany s dočasnými formami zaměstnávání

Graf č. 1 Celkový IOZ v zemích OECD v roce 2003

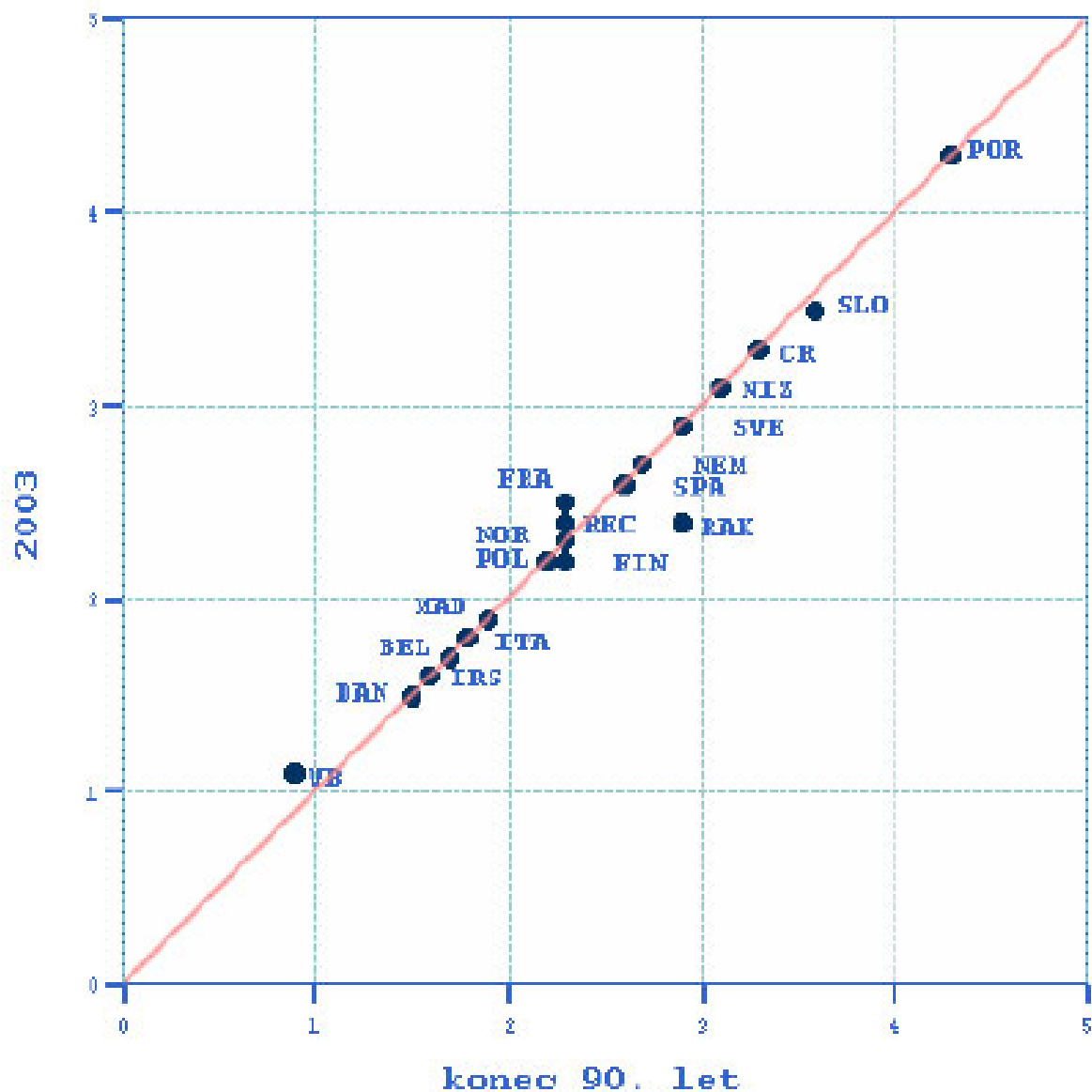


Zdroj: OECD Employment Outlook (2004)

Index ochrany pracovních poměrů na dobu neurčitou

- ▶ Jedna z nejprísnejších ochran pracovních míst na dobu neurčitou (3,3 - 2003)
- ▶ Dánsko (1,7)
- ▶ 2007 – pokles (3,1) – zákoník práce

Graf č. 2 Regulace zaměstnávání na dobu neurčitou v zemích OECD v letech 1999 a 2003



Zdroj: OECD Employment Outlook (2004)

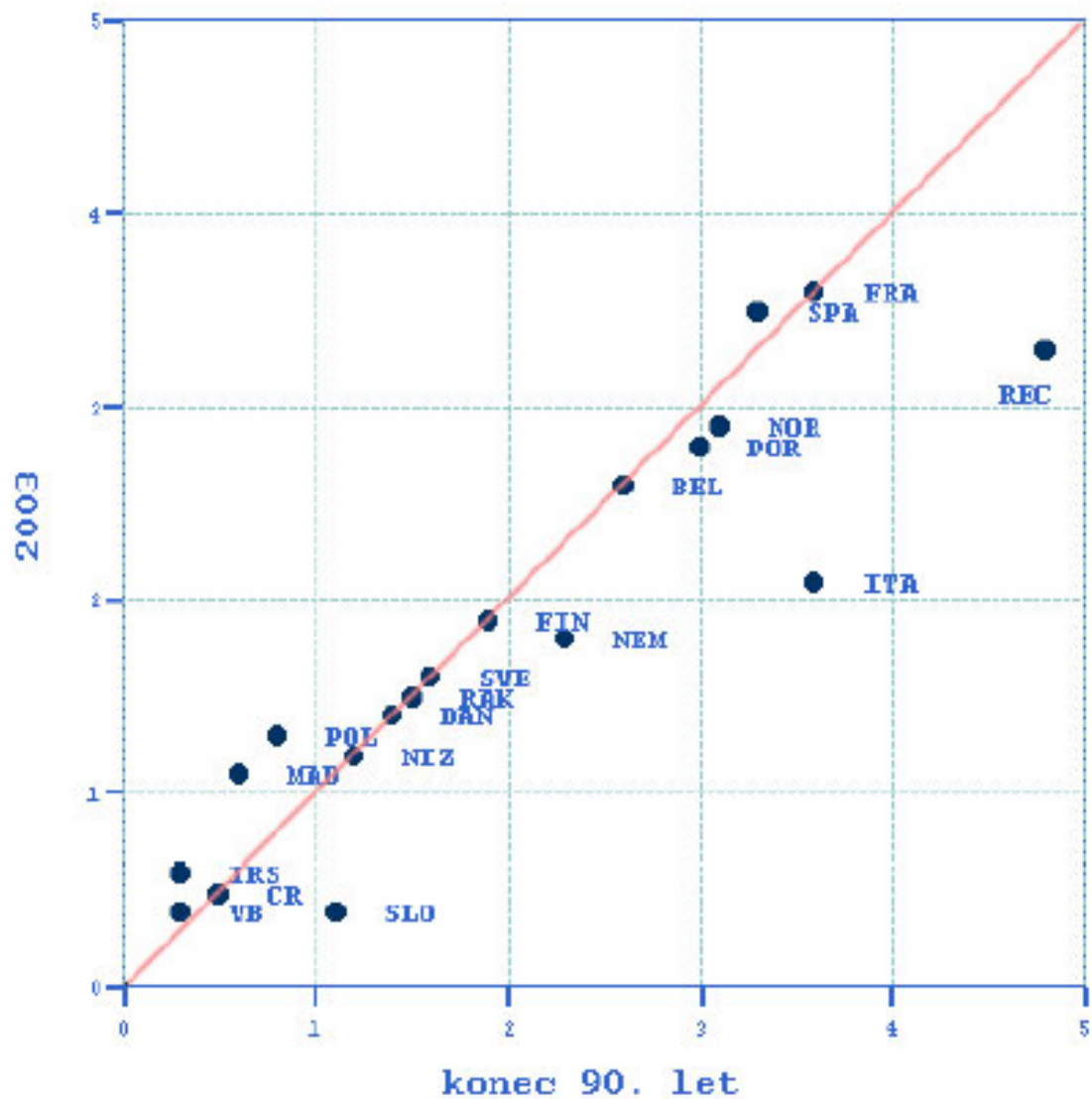
Pracovněprávní ochrana smluv na dobu neurčitou

- ▶ (2003) všechny zamýšlené výpovědi musel zaměstnavatel předem oznámit odborové organizaci (2007 ne)
- ▶ Nyní zaměstnavatel nemusí informovat ÚP písemně o zaměstnanci, kterého chce propustit. (výjimka osoby ZP, ale nemusí čekat na souhlas).
- ▶ Povinnost spolupracovat s ÚP při hledání nového zaměstnání (2003)
- ▶ Zaměstnavatel nemusí najít zaměstnanci (rizikové skupiny) nové vhodné zaměstnání.
- ▶ Výpovědi – 2 namísto 3 měsíců, odstupné trojnásobek průměrného platu (2 násobek).

Index ochrany dočasných pracovních poměrů

- ▶ ČR patřila mezi země s nejmenší regulací (Dánsko striktnější)
- ▶ Po roce 2003 zásadní změny v regulaci dočasného zaměstnávání - zvýšení úrovně ochrany z 0,5 (2003) na 0,9 (2007)
- ▶ Změny v úpravě smluv
- ▶ Agenturní zaměstnání
- ▶ Patří mezi země s vyšší VněNF

Graf č. 3 Regule dočasného zaměstnávání v zemích OECD v letech 1999
2003



Zdroj: OECD Employment Outlook (2004)

Pracovněprávní ochrana dočasných PM

- ▶ Lze uzavírat se všemi skupinami osob (x 2003 – absolventi , mladiství)
- ▶ Avšak: zákaz řetězení pracovního poměru (nejdéle 2 roky)
- ▶ Dohody o práci konané mimo pracovní poměr
- ▶ Dohoda o provedení práce – ústně (150 hodin x 100 hodin)

Index ochrany zaměstnanců v případě hromadného propouštění

- ▶ Na škále 0-6 se ČR pohybuje ve středu (2,1)
- ▶ Země poskytující průměrnou ochranu
- ▶ Adekvátní úprava – akceptovatelná i ze strany zaměstnavatelů
- ▶ Ojedinělé obcházení

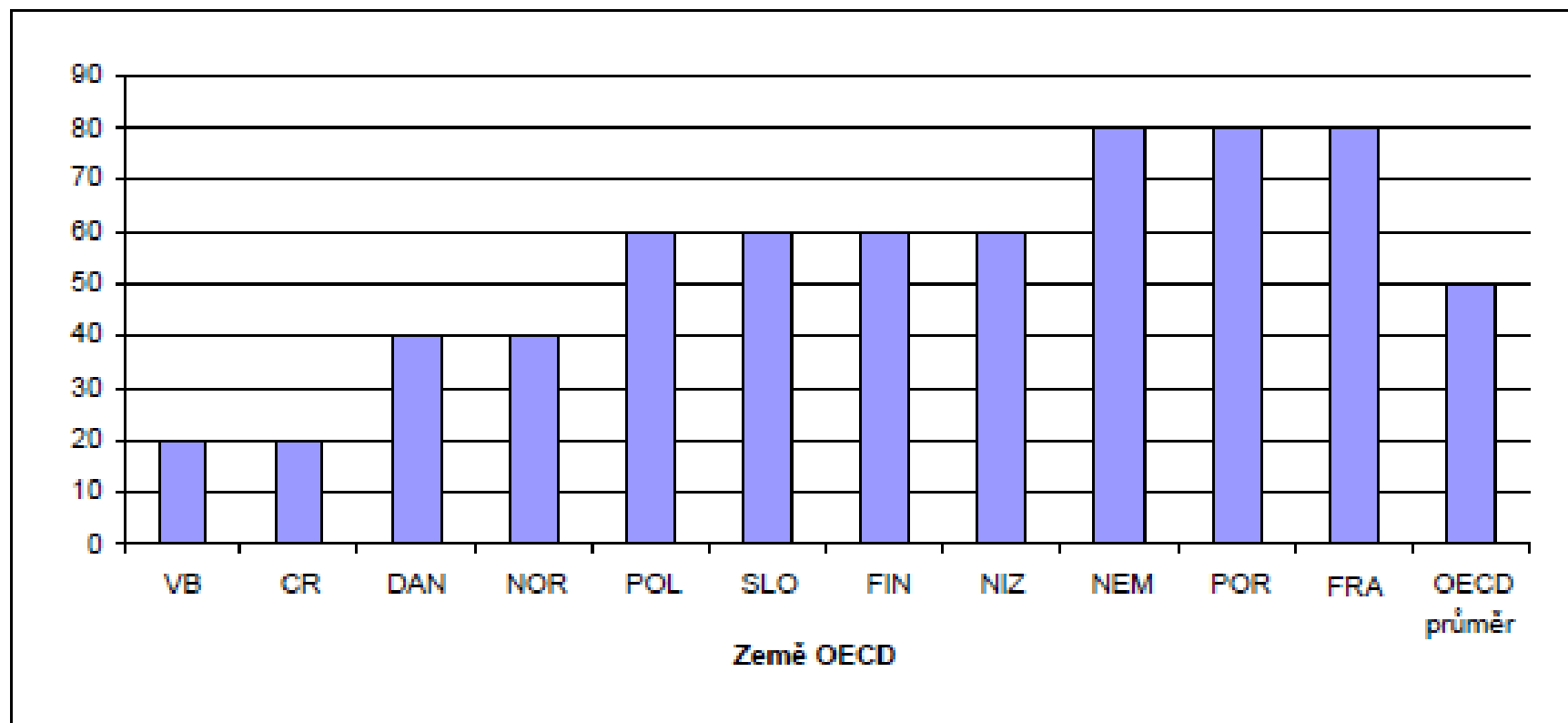
Úroveň ochrany dalších flexibilních forem

- ▶ Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti)
- ▶ nový zákoník práce – zvýšení numerické flexibility
- ▶ Problém práce na dohodu o provedení práce – nízká úroveň ochrany.

Vnitřní numerická flexibilita

- ▶ Srovnání – Světová banka – index rigidity zaměstnání
- ▶ ČR – nejvyšší úrovně flexibility organizace pracovní doby společně s VB

Graf č. 4 Pořadí vybraných zemí OECD podle míry rigidity organizace pracovní doby a celkové rigidity zaměstnání (2006)

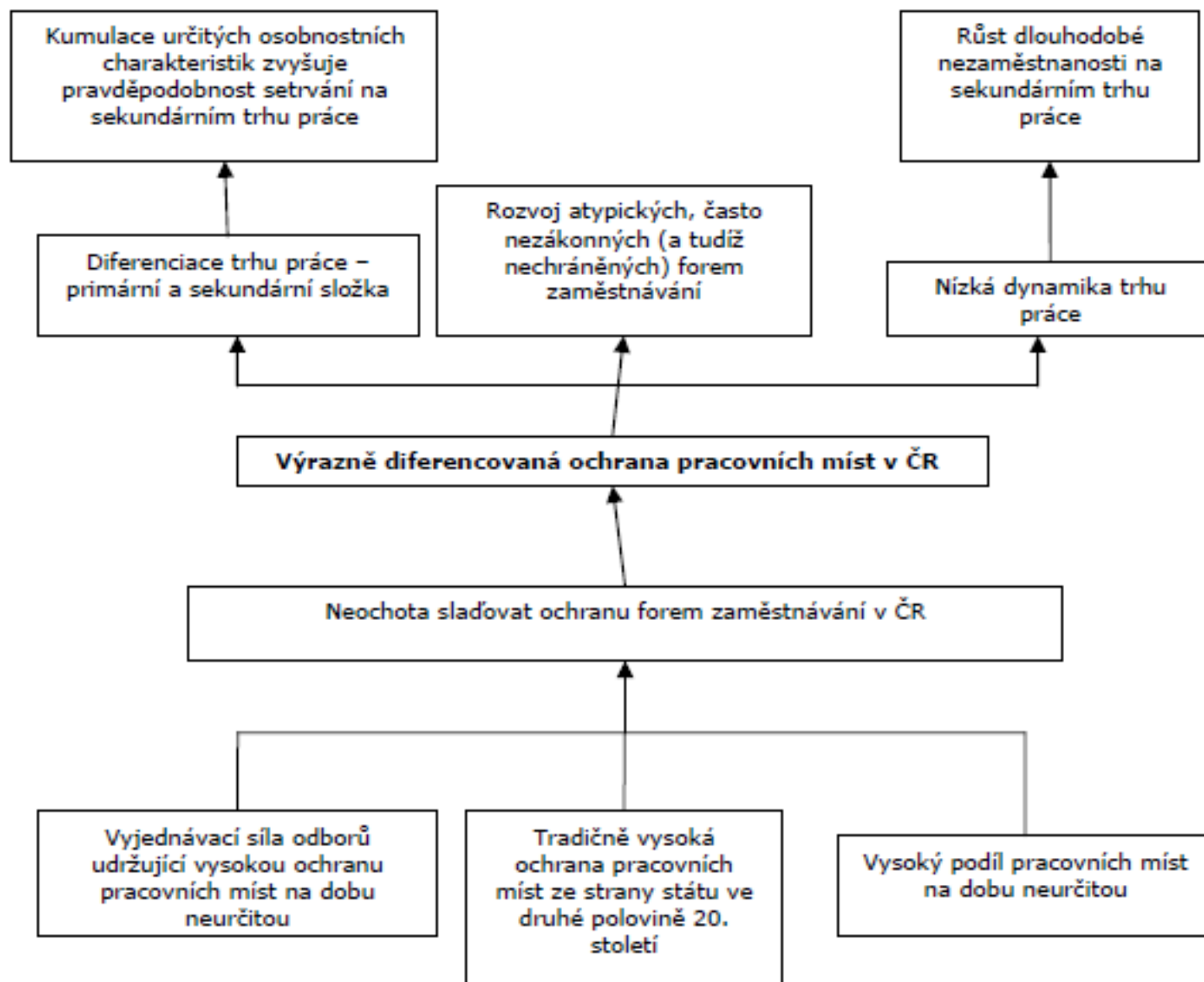


Zdroj: Světová banka (2006)

Shrnutí

- ▶ Výrazně diferencovaná ochrana jednotlivých forem zaměstnávání – segmentace trhu (primární x sekundární)
- ▶ Striktní ochrana standardních zaměstnání – zpomalení dynamiky trhu a růst dlouhodobé složky nezaměstnanosti

Obrázek č. 2 **Strom problémů v oblasti vnější numerické flexibility v ČR**



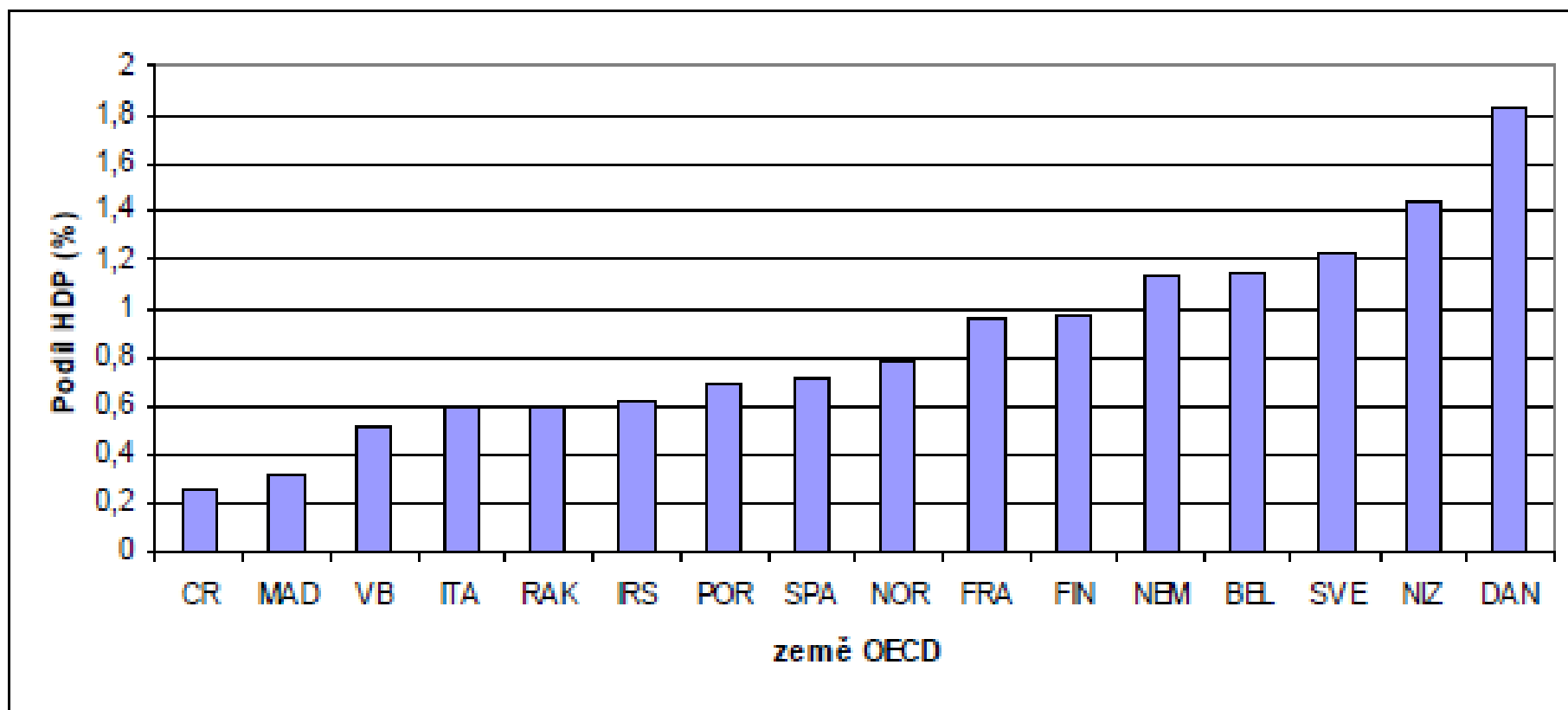
Zdroj: autorka (2007)

Flexibilita – ochrana zaměstnanosti podporující funkční flexibilitu

- ▶ Aktivní politika zaměstnanosti
- ▶ Celoživotní vzdělávání

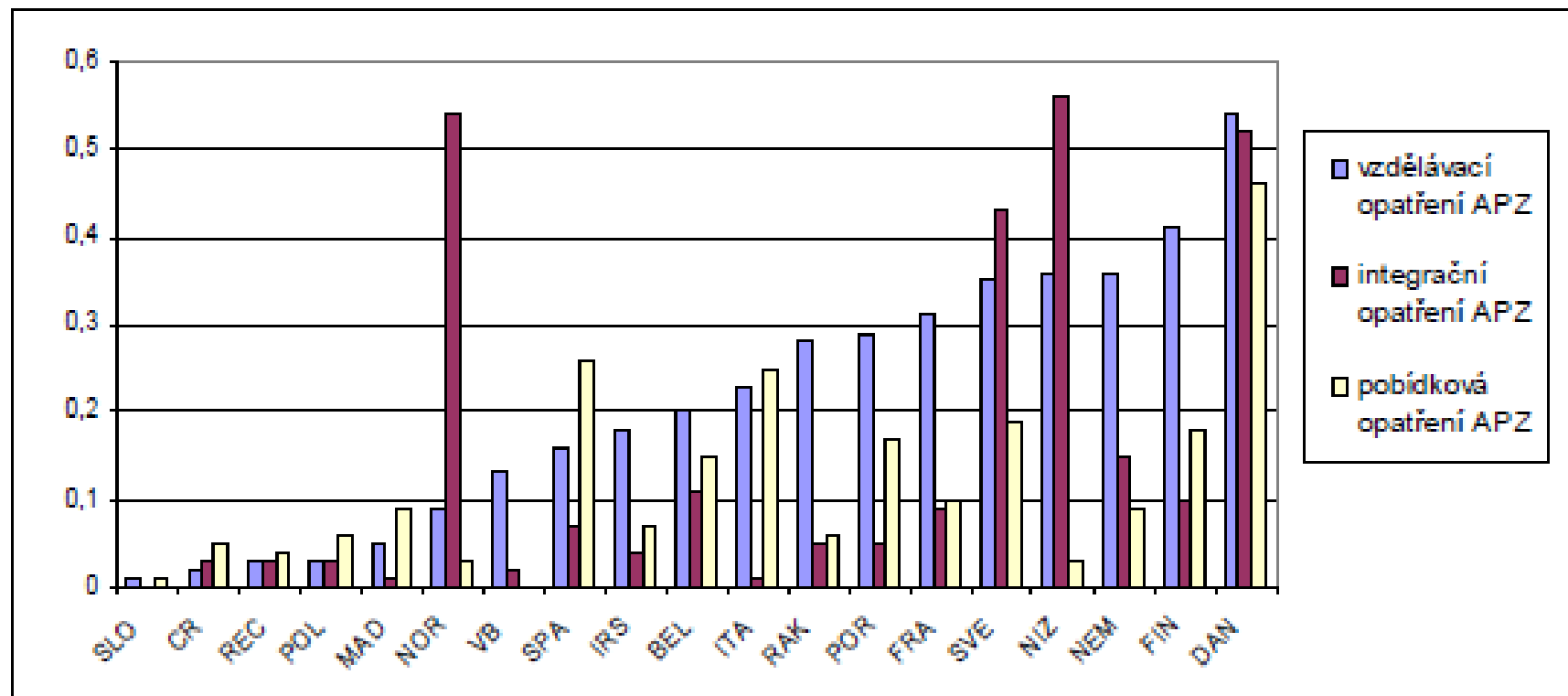


Graf č. 9 Mezinárodní srovnání výdajů na APZ jako % HDP (rok 2004)



Zdroj: OECD, *Employment Outlook* (2006)

Graf č. 10 Podíl HDP na vzdělávacích, integračních a pobídkových opatřeních APZ v zemích OECD v roce 2004 (%)



Zdroj: OECD, *Employment Outlook* (2006)

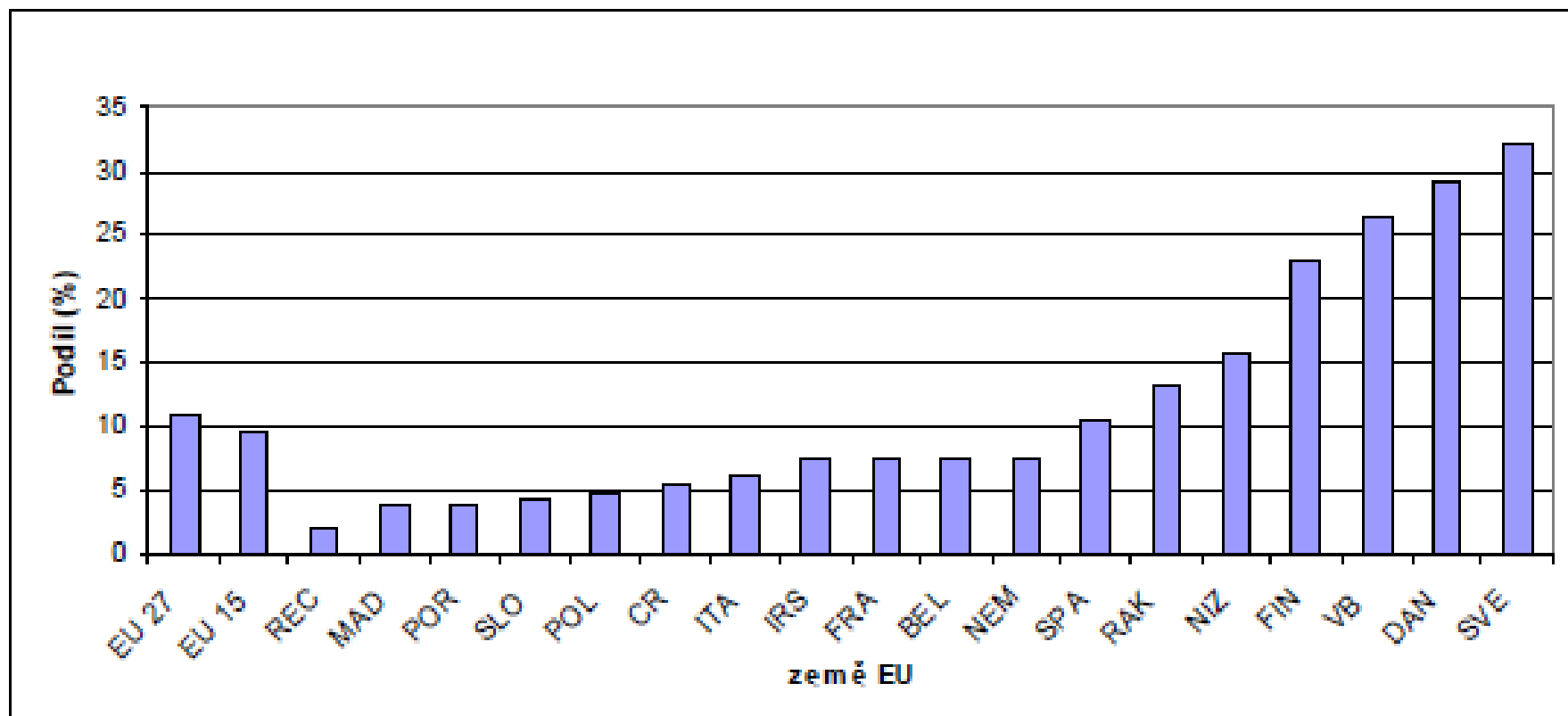
Cíl APZ – aktivovat nezaměstnané k rychlému začleňování na trh práce

- ▶ Úspěšnost závislá na motivujícím nastavení systému dávek v nezaměstnanosti – v ČR náhradový poměr na spodní hranici 45 %,
- ▶ ALE: spolu s dalšími dávkami až na 2/3 průměrné mzdy, samoživitelky 80 %
- ▶ Zvyšování aktivace – 2004 – individuální akční plán
- ▶ Past nezaměstnanosti

Další odborné vzdělávání

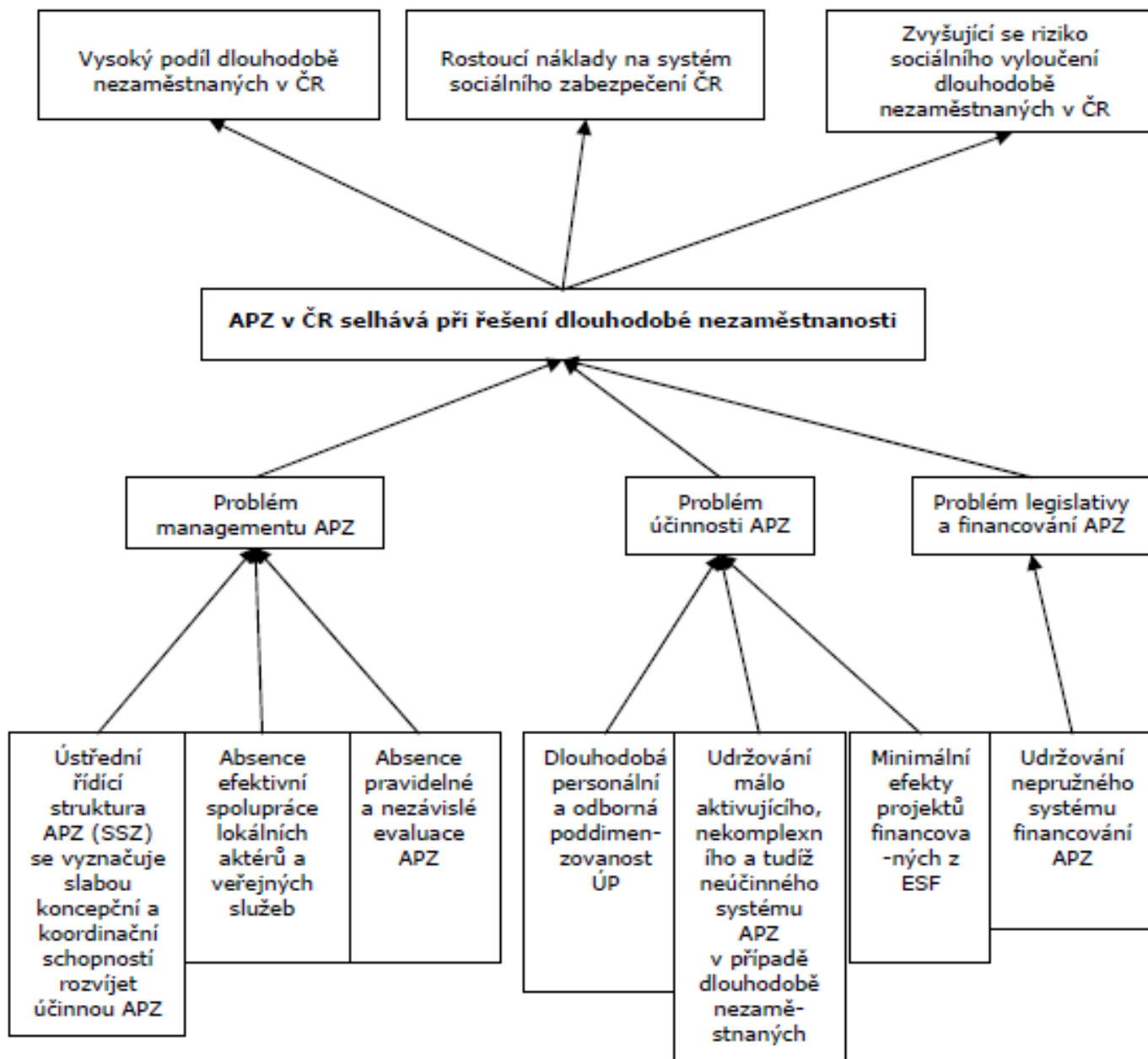
- ▶ Od 90 let zlepšování stavu – pokles zaměstnanců s nejnižším vzděláním, růst podílu s terciárním vzděláním
- ▶ Problém nevyhovující oborová struktura kvalifikací
- ▶ Nefunkční systém dalšího vzdělávání – absence koncepce a právního vymezení, financování, řízení, akreditace a certifikace, informační a poradenské služby, kontrolní systémy kvality

Graf č. 12: Podíl populace ve věku 25 - 64 let účastníci se vzdělávání a školení v roce 2006 (v %)

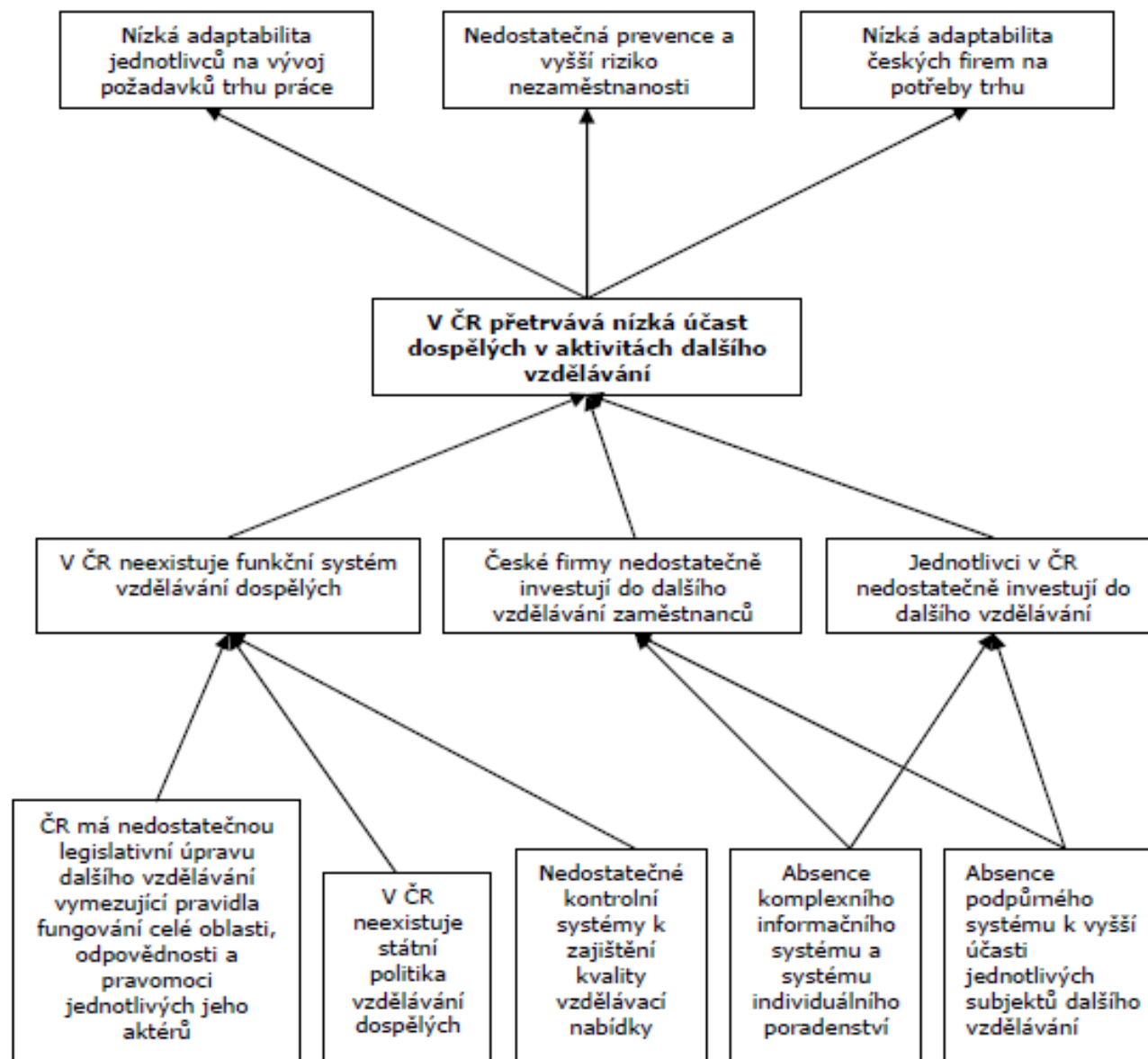


Zdroj: ČSÚ (2007)

Obrázek č. 4 **Strom problémů APZ v ČR**



Obrázek č. 5 **Strom problémů systému dalšího odborného vzdělávání dospělých v ČR**



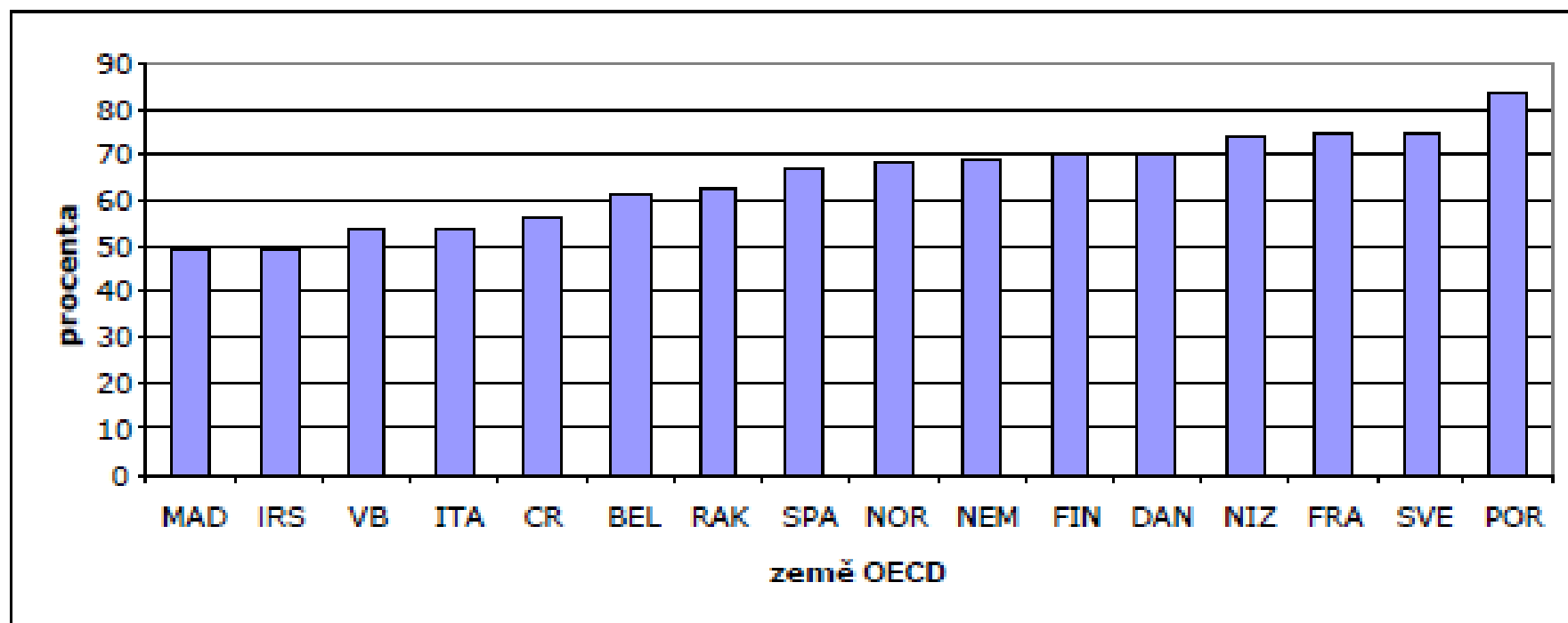
Ochrana příjmu

- ▶ Události: nezaměstnanost, nemoc, důchodový věk (sociální pojištění – 1. pilíř SSZ)
- ▶ Rodičovské dovolené (2. pilíř)

Ochrana příjmu v nezaměstnanosti

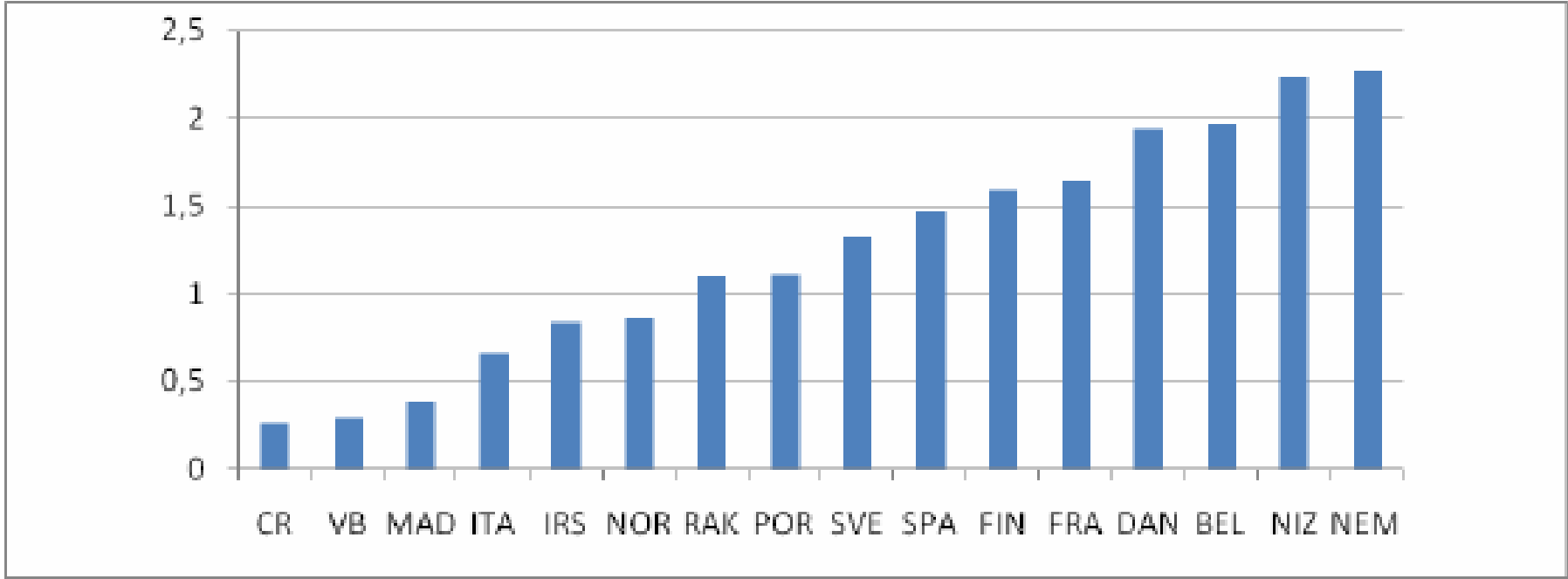
- ▶ PPZ
- ▶ Poddimenzované
- ▶ Záměrně nízký náhradový poměr dávek vzhledem k předešlé mzdě – průměrný čistý počáteční náhradový poměr
- ▶ Vysoká finanční motivace krátkodobě nezaměstnaných aktivně hledat nové pracovní místo

Graf č. 14: Průměrná velikost počátečního náhradového poměru podpory v nezaměstnanosti v ČR a zemích OECD v roce 2004 (%)



Zdroj: OECD Employment Outlook (2006)

Graf č. 13 Podíl HDP na sociální systém podpory v nezaměstnanosti v zemích OECD v roce 2004 (%)



Zdroj: OECD Employment Outlook 2006

Překvapení!

Graf č. 15 Čistý náhradový poměr nízkopříjmových rodin s dvěma dětmi, jedním rodičem ekonomicky neaktivním a jedním dlouhodobě nezaměstnaným a podíl dlouhodobě nezaměstnaných v zemích OECD v roce 2004 (%)

