

Politika pracovního trhu – ekonomické přístupy (flexicurity)

Nejvýznamnější koncepty - shrnutí

- Liberalismus – nezaměstnanost – výsledek tržního mechanismu....“neviditelná ruka trhu“, negativní vliv sociálních dávek, regulací (odborů)
- Keynesiánství – existence nedobrovolné nezaměstnanosti – technický pokrok, chronický nedostatek poptávky – nutnost státních intervencí
- Přirozená míra nezaměstnanosti (NAIRU)

„Existuje řada důvodů, proč se společnost snaží mnoha způsoby (zejména prostřednictvím státu) čelit nezaměstnanosti. Jsou to především zcela pragmatické otázky ekonomické efektivity, nákladů s nezaměstnaností spojených a sociálního smíru, ale i problémy vlivu nezaměstnanosti na sociální strukturu společnosti a morálně motivovaná snaha kompenzovat princip soutěživosti..principem solidarity s těmi, kdo v této soutěži nestačí držet krok.“

(Mareš, 1998)

Nutnost státních zásahů

- Uplatňuje politiku ochrany práce a sociálních podmínek
- Garantuje právo na formování koalic (odborů)
- Zadržuje vstup části práce schopné síly
- Poskytuje prostředky obživy nezávislé na účasti na trhu práce

(Mareš, 1998)

Welfare state

- princip: vytváření prostředků, které jsou alternativní k prostředkům plynoucí z participace na pracovním trhu
- Raný SS – podpora nemocných, starších, nezaměstnaných..
- Liberální sociální stát, Konzervativní korporativní sociální stát, Sociálně demografický sociální stát
- Nyní Welfare – Workfare

Politika zaměstnanosti

- Ekonomická politika na straně poptávky (tvorba nových míst – VPP, SPM,...)
- Politika trhu práce – regulace na straně nabídky (vstupu a odchodu, vzdělávání, informace)
- Legislativní regulace (zákoník práce, flexibilní formy...)
- Podpora nezaměstnaným

Nutnost rozvoje flexibility trhu práce

- Fiskální krize veřejných rozpočtů
- Dlouhodobá (strukturální) nezaměstnanost
- Pracovní nejistota
- Rozevírání nůžek mezi primárním a sekundárním trhem práce
- Řešení
- Dánský model pracovního trhu – flexicurity – „coby optimální způsob transformace politiky trhu práce vzhledem ke změnám, ke kterým v ekonomice, a tím i společnosti dochází“. (Nekolová, 2008)
- Do jaké míry je koncept schopen řešit problémy současného trhu práce?

Termín flexicurity

- *FLEXIBILITA + OCHRANA*

Ochrana na trhu práce

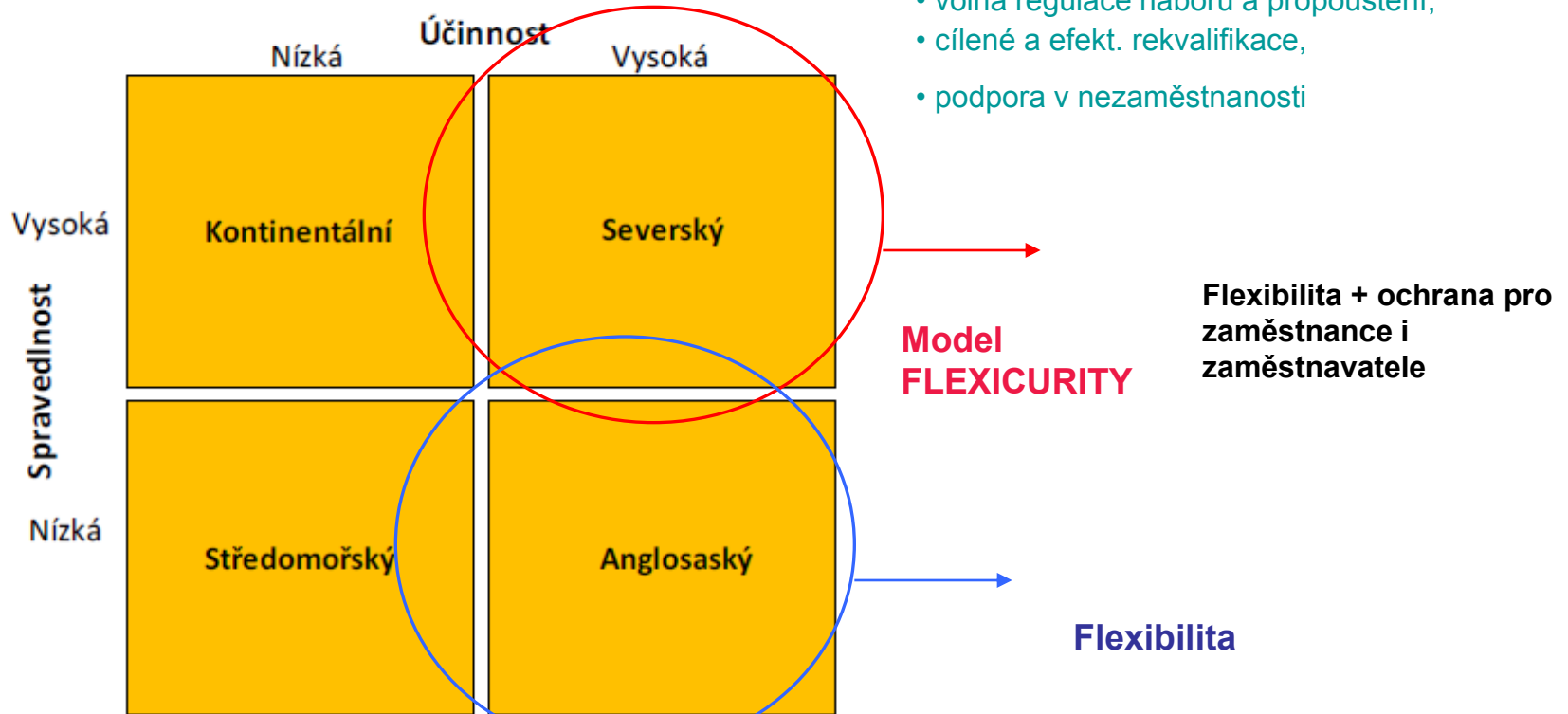
- Podle Standinga (1999) lze ochranu trhu práce definovat jako:
“poskytování legislativních a institucionálních ochranných opatření pracovní síle na trhu práce“.
- Rozlišit lze šest forem ochrany spojených s pracovním trhem:
 - reprezentační ochrana (dostatečný vliv institucí – odborů)
 - ochrana příjmu (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.

Sociální modely

Obr. 13: Evropské sociální modely



Nástroje:

- alternativní formy zaměstnání,
- volná regulace nábora a propouštění,
- cílené a efekt. rekvalifikace,
- podpora v nezaměstnanosti

Model FLEXICURITY

Flexibilita + ochrana pro zaměstnance i zaměstnavatele

Flexibilita

Zdroj: Sapir (2005)

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 (podmínka vysoká zaměstnanost)
- 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)*

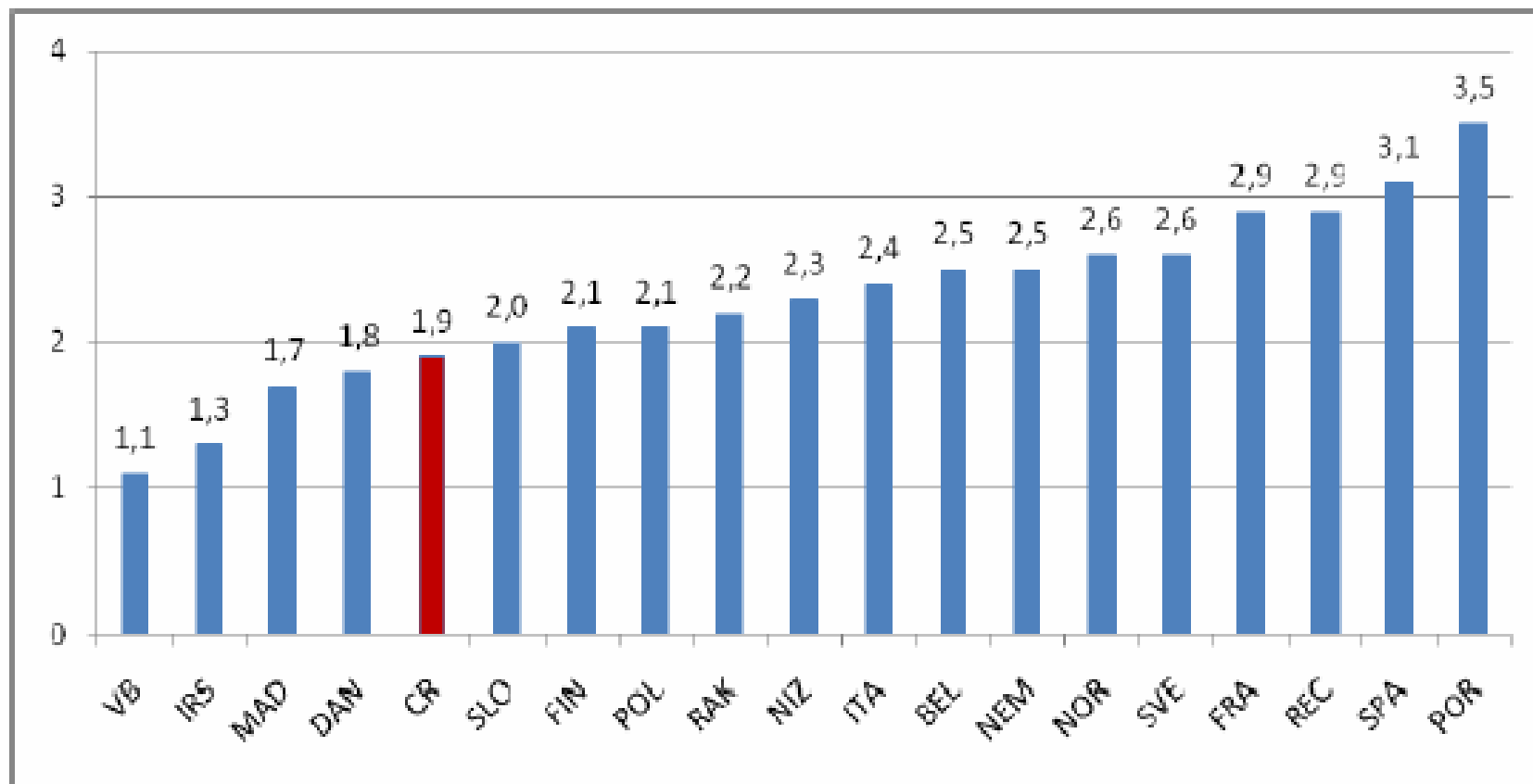
Faktory úspěchu flexicurity

- Decentralizace veřejných služeb zaměstnanosti – potřeby lokálního trhu práce
- Zavádění v době ekonomického růstu (účinnost v období recese x problémy s jeho zaváděním v tomto období)
- 3 pilíře (ochrana pracovních míst, ochrana zaměstnanosti, ochrana příjmu)

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
- **Pozor na interpretaci hodnoty (celková míra ochrany = ochrana standardních + dočasných zaměstnanců)**

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

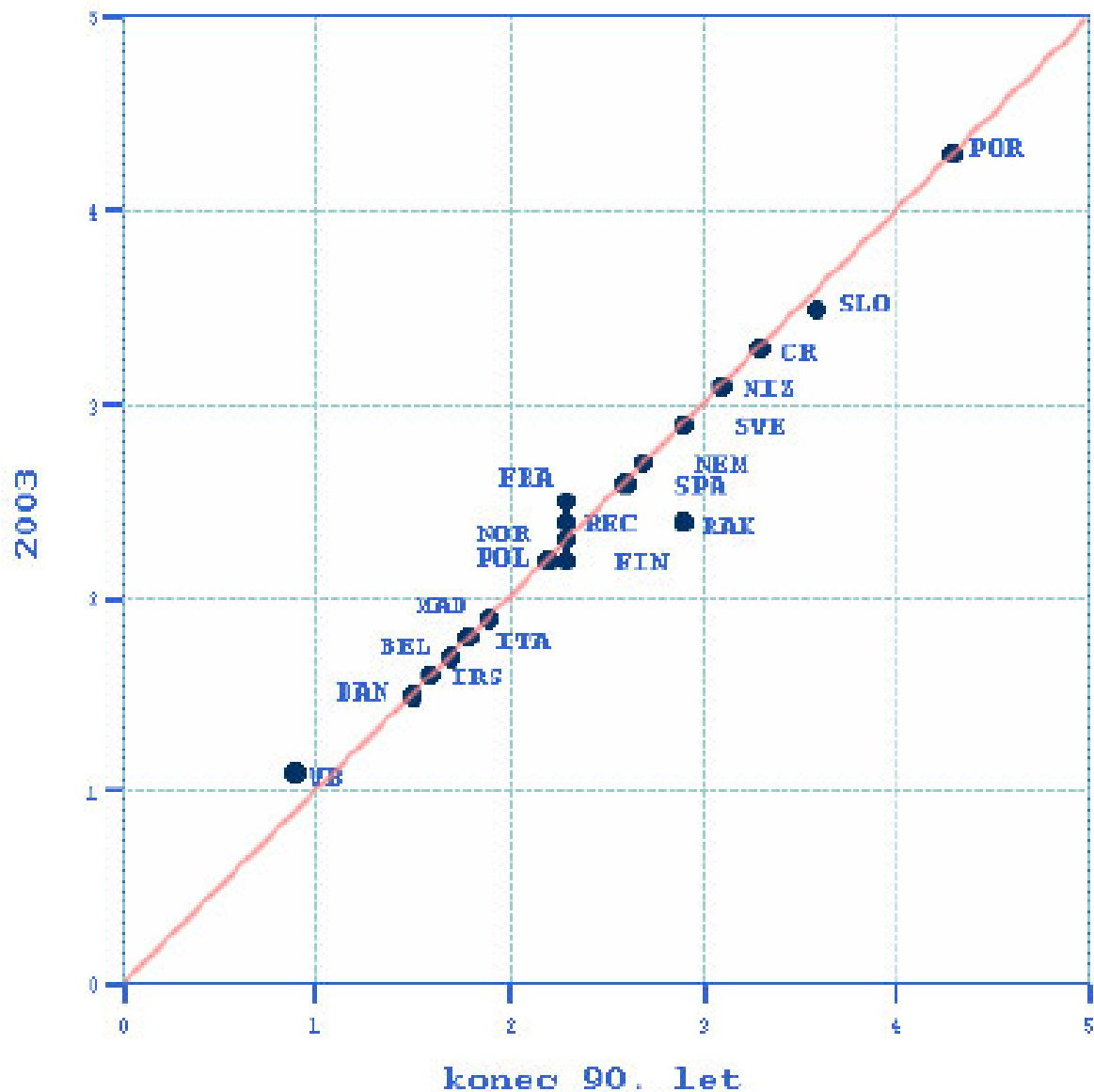


Zdroj: OECD Employment Outlook (2004)

Index ochrany pracovních poměrů na dobu neurčitou

- Jedna z nejprísnějších 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)

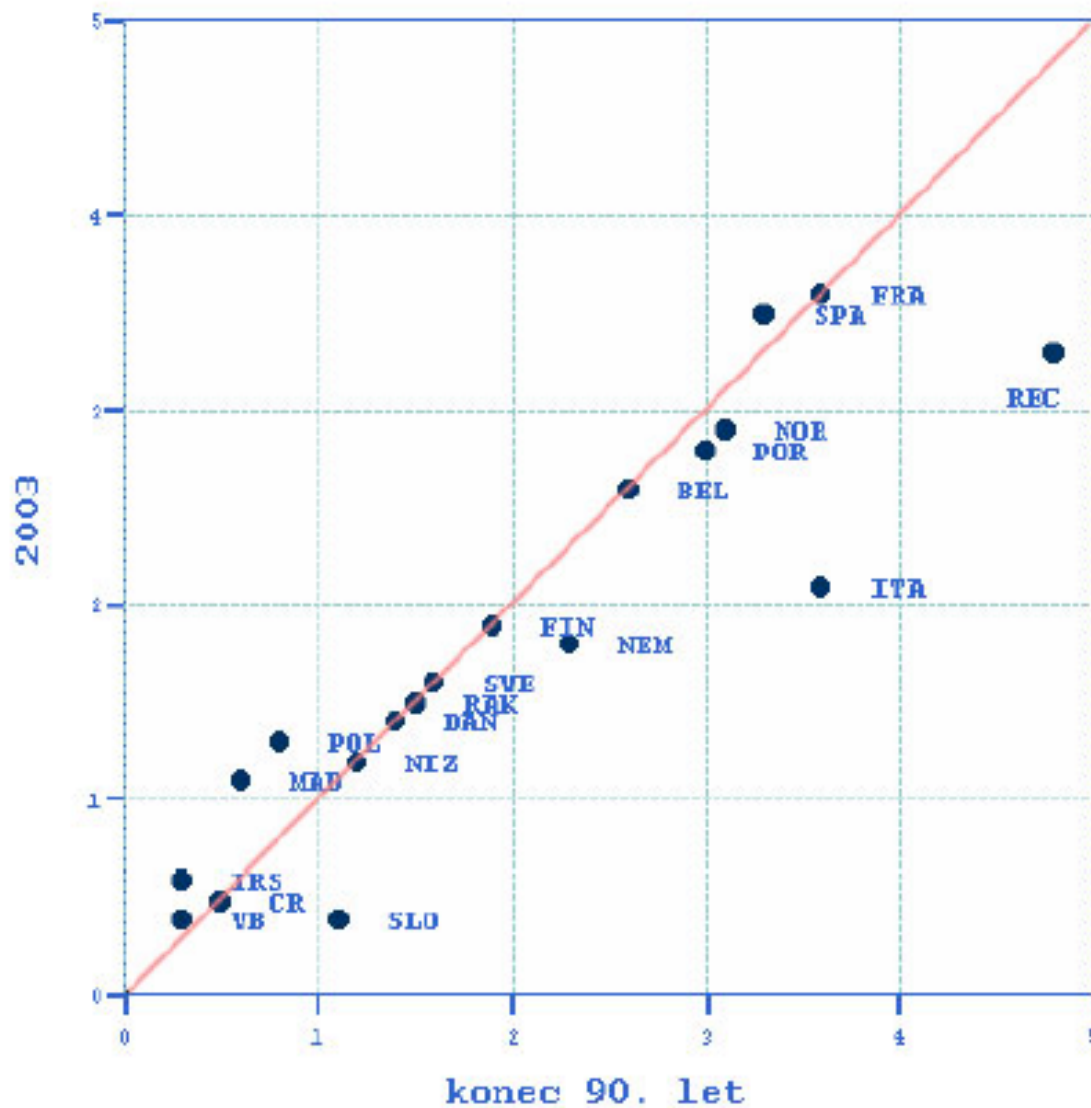
Pracovněprávní ochrana smluv na dobu neurčitou

- (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 – nejdéle 2 x krát po sobě
- 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)

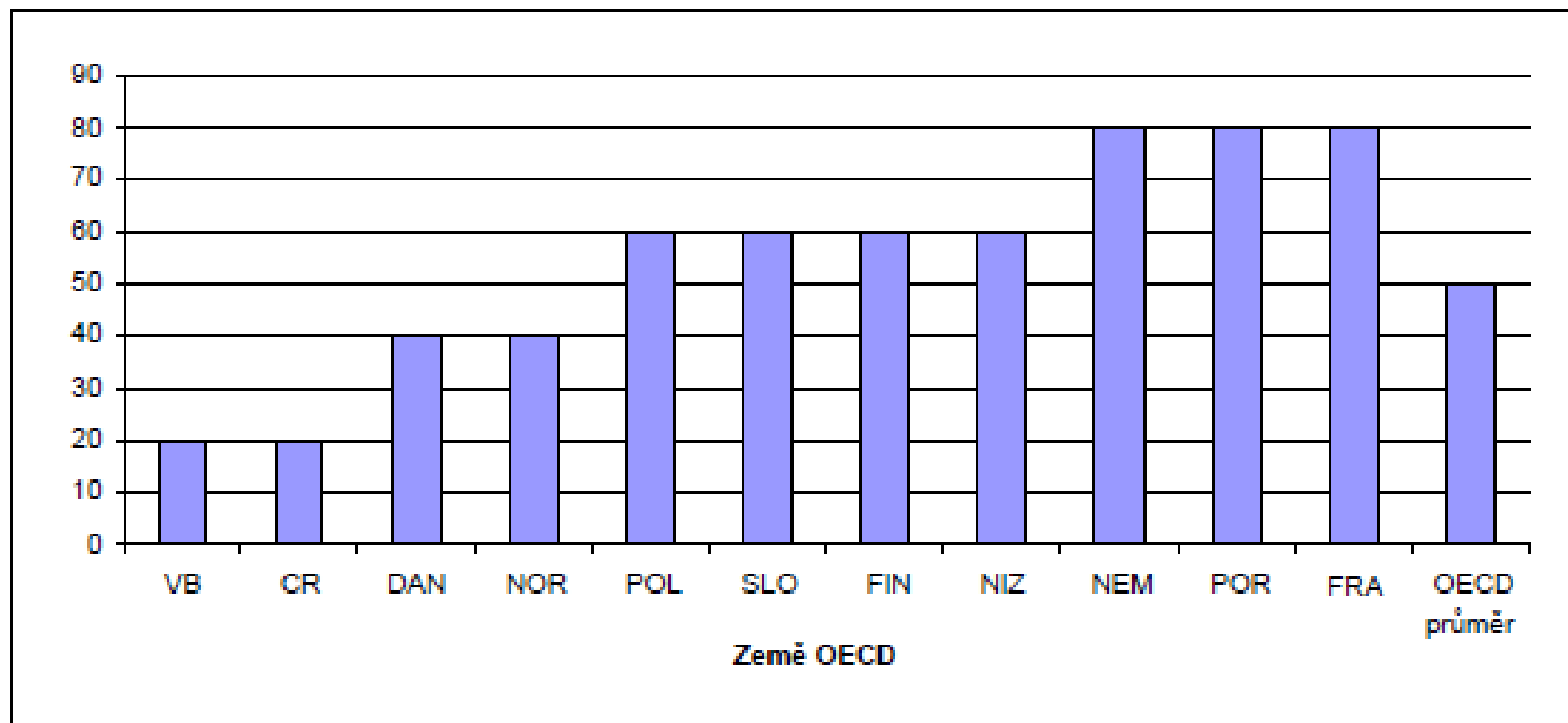
Index ochrany zaměstnanců v případě hromadného propouštění

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

Vnitřní numerická flexibilita

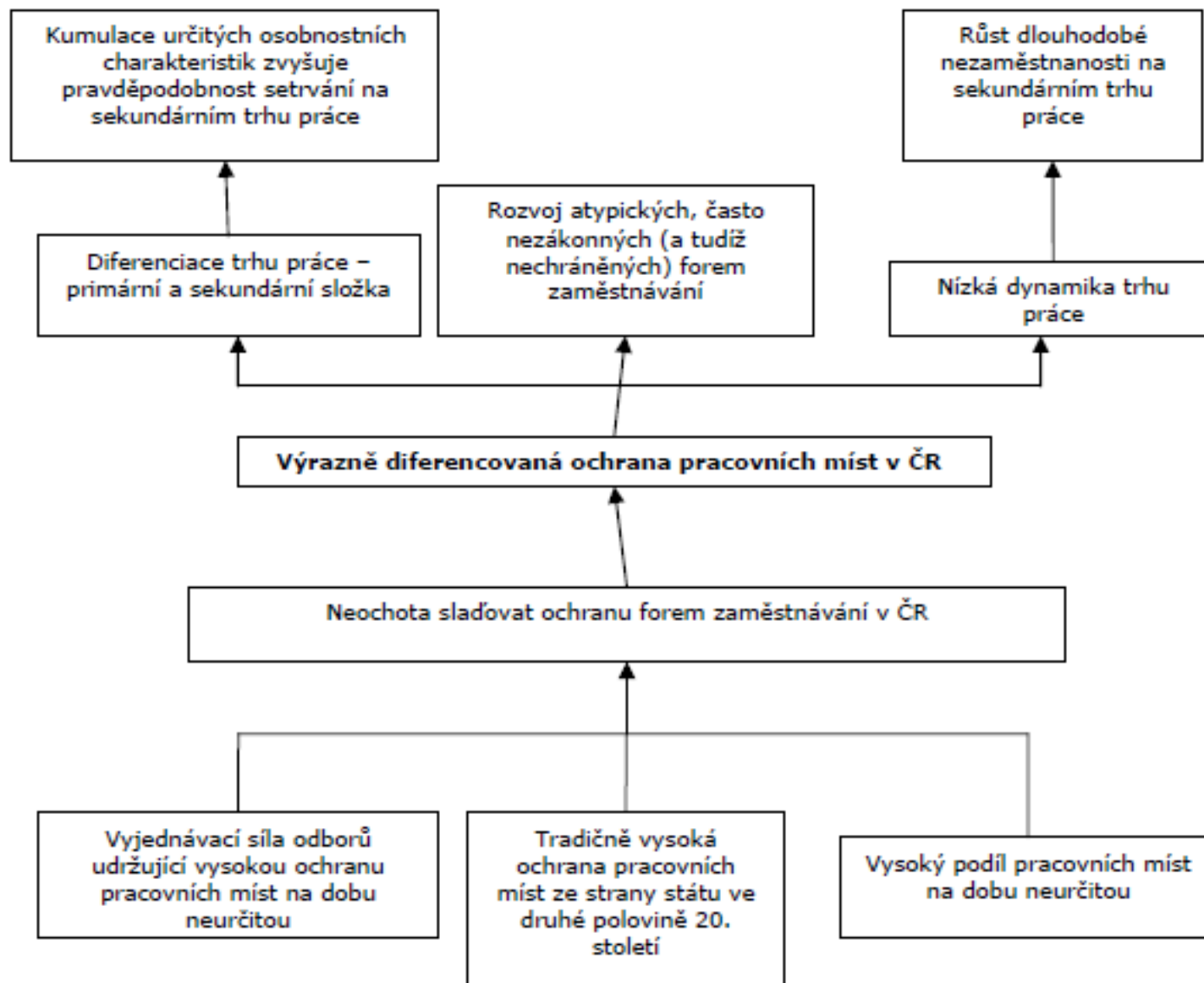
- Srovnání – Světová banka – index rigidity zaměstnání
- ČR – nejvyšší úrovně flexibility organizace pracovní doby společně s VB

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



Zdroj: Světová banka (2006)

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



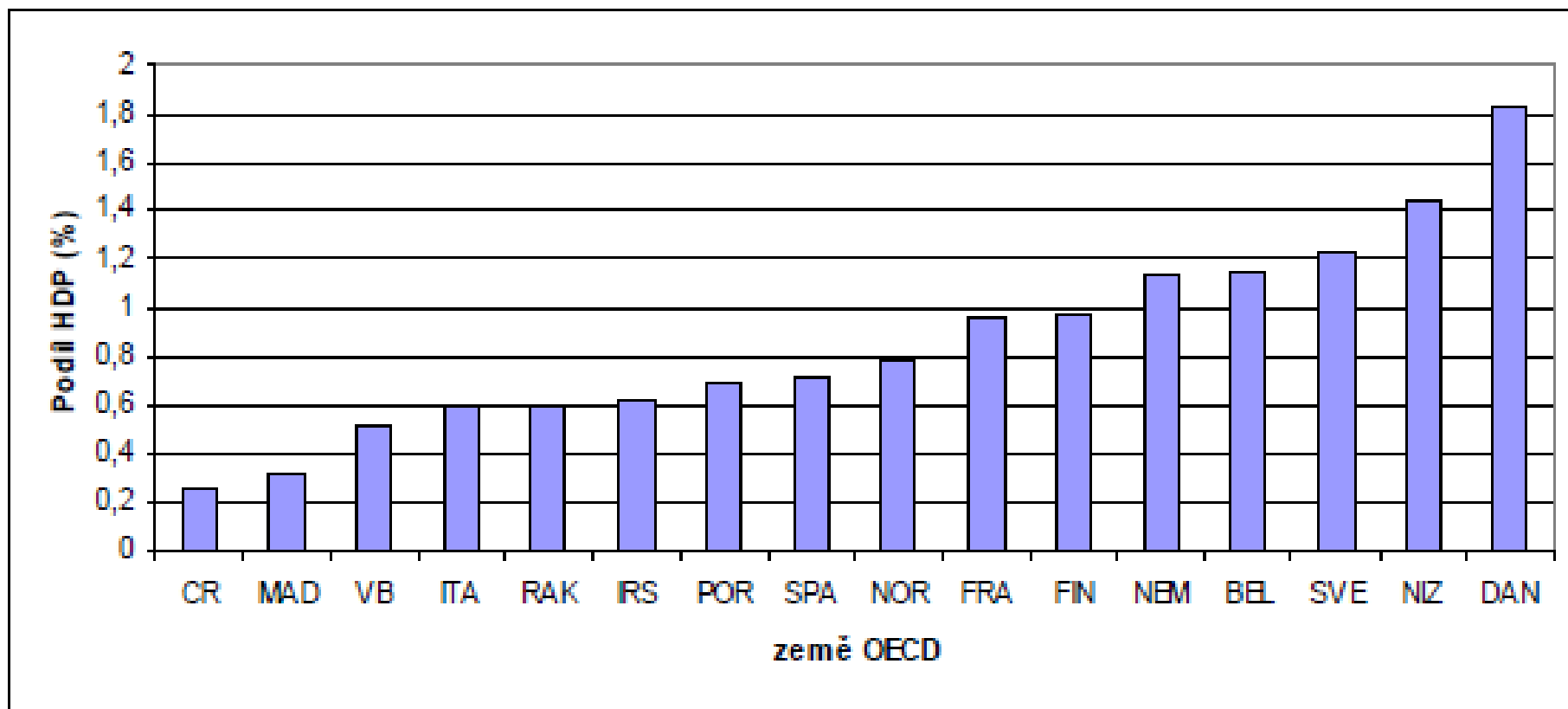
Zdroj: autorka (2007)

Nekolová, 2008

Ochrana zaměstnanosti podporující funkční flexibilitu

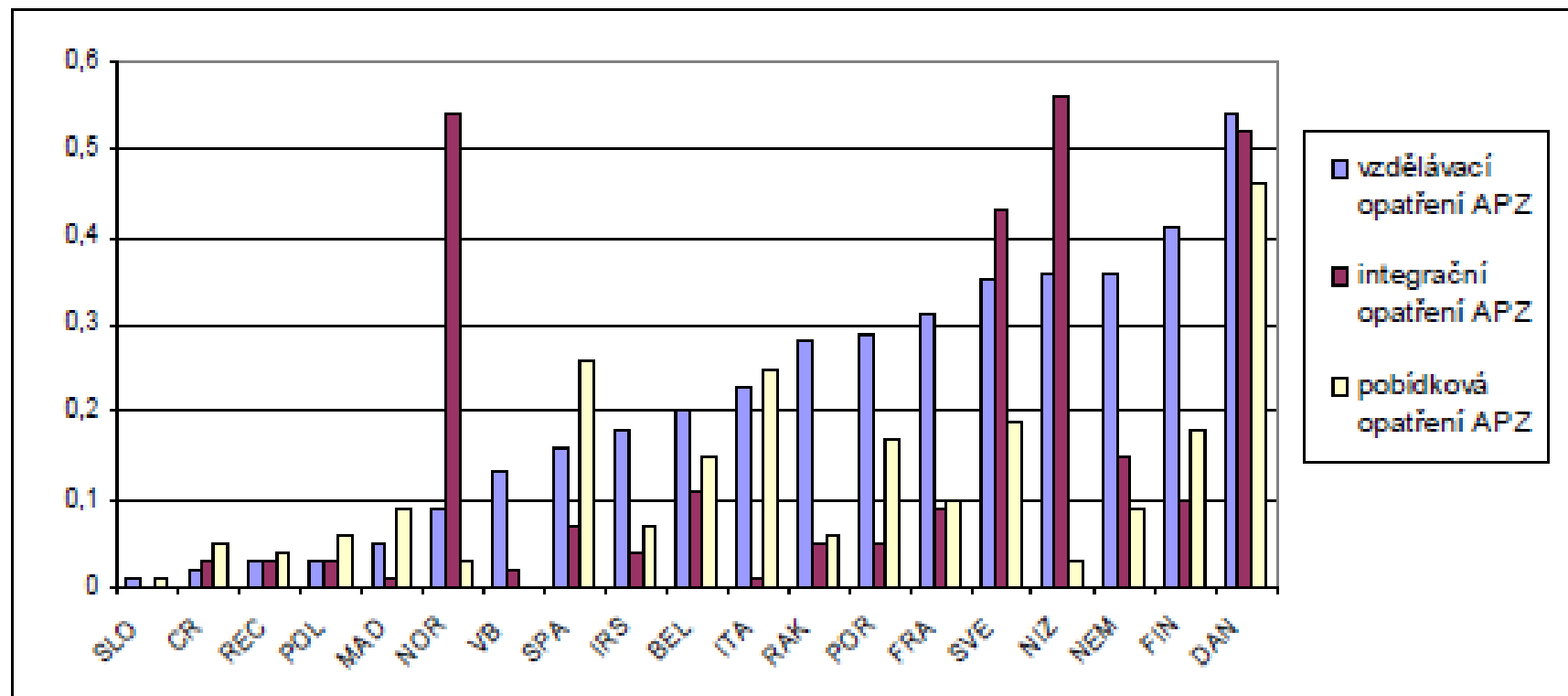
- Aktivní politika zaměstnanosti
- Celoživotní vzdělávání

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 (%)

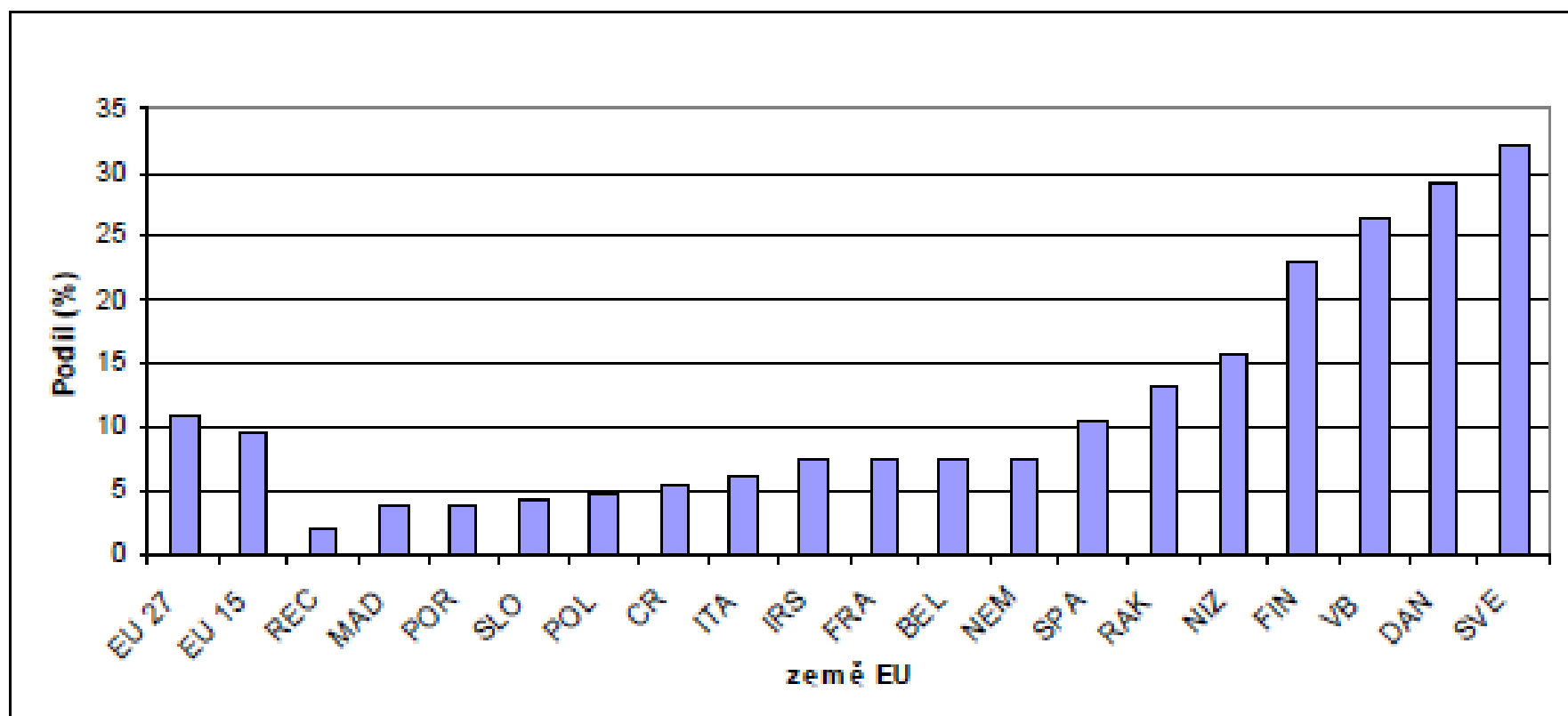


Zdroj: OECD, *Employment Outlook* (2006)

Další odborné vzdělávání

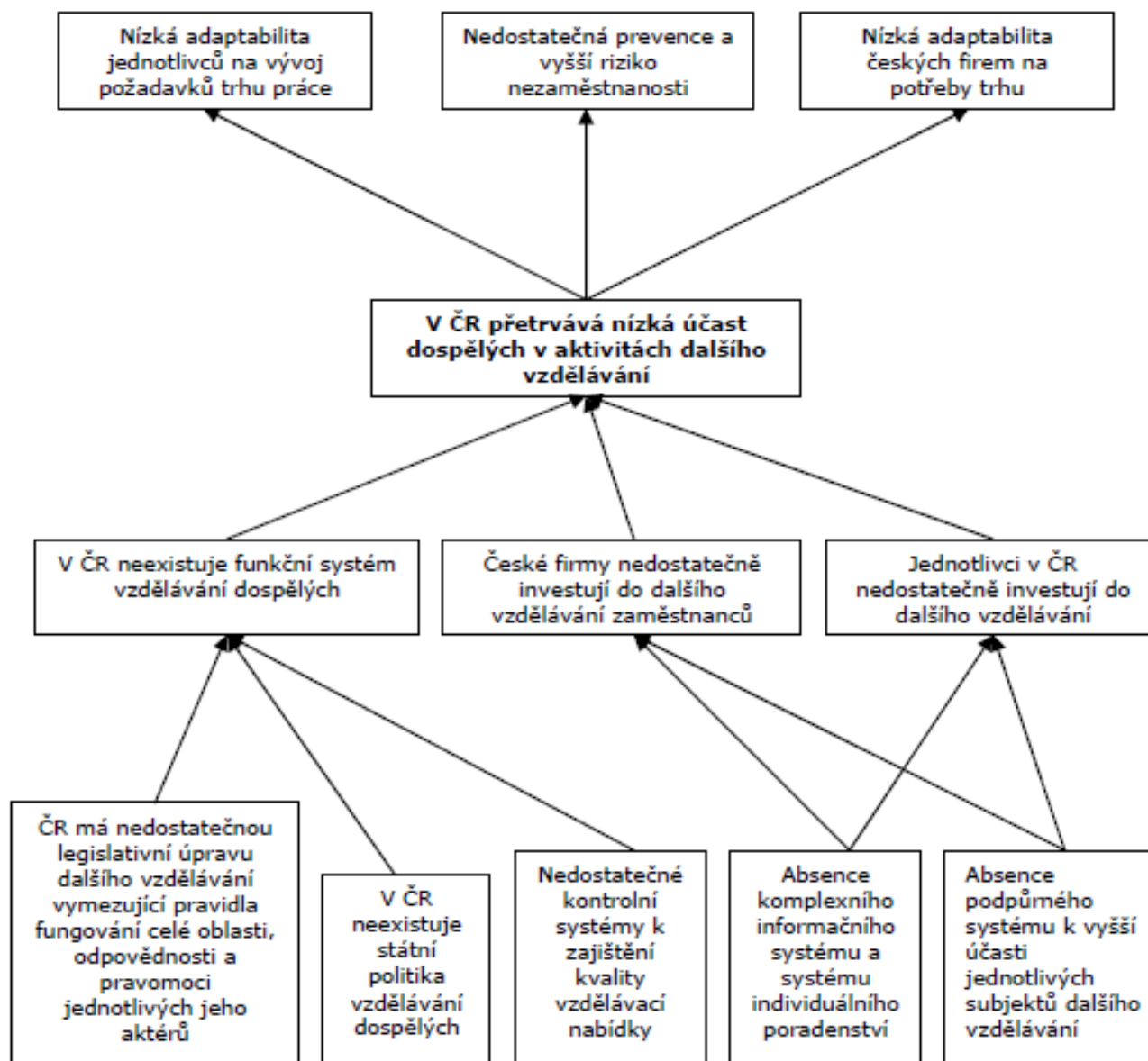
- Od 90 let zlepšování stavu – pokles zaměstnanců s nejnižším vzděláním, růst podílu s terciárním vzděláním
- Problém nevyhovující oborová struktura kvalifikací
- Nefunkční systém dalšího vzdělávání – absence koncepce a právního vymezení, financování, řízení, akreditace a certifikace, informační a poradenské 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. 5 **Strom problémů systému dalšího odborného vzdělávání dospělých v ČR**

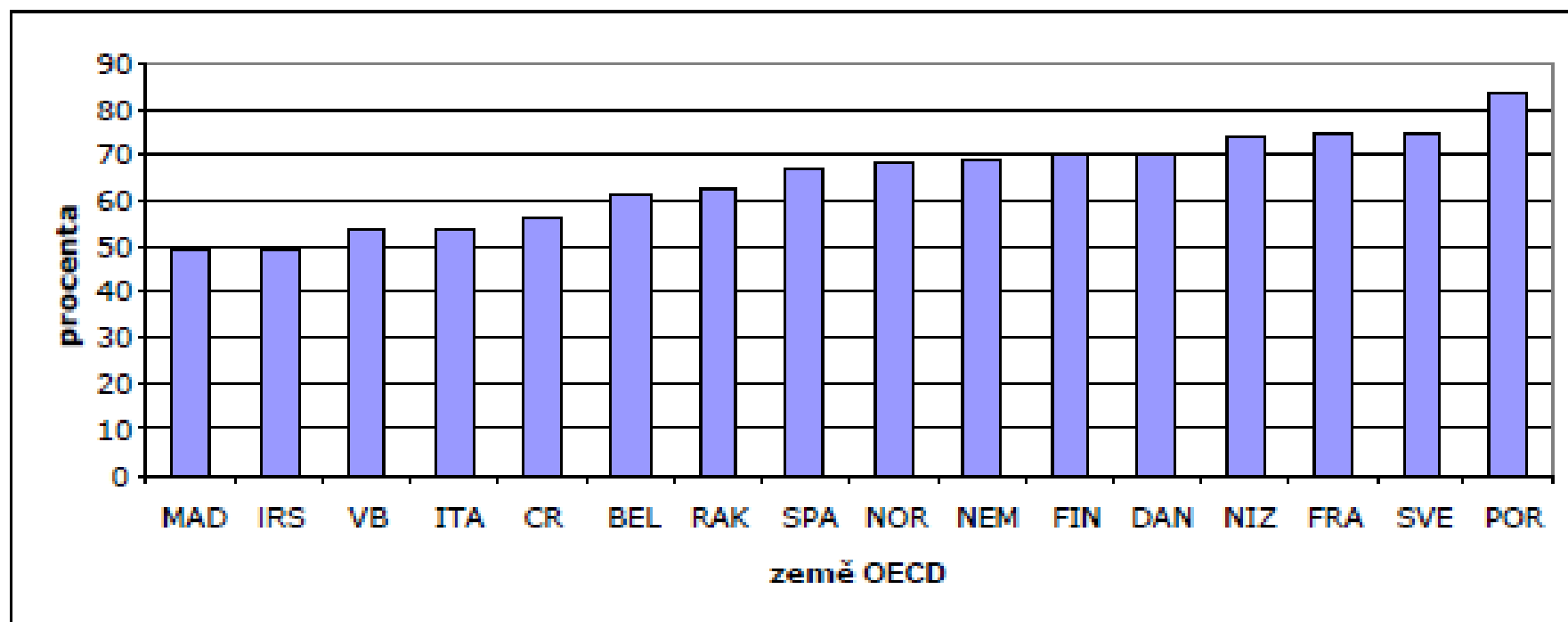


Ochrana příjmu v nezaměstnanosti

PPZ - Poddimenzované

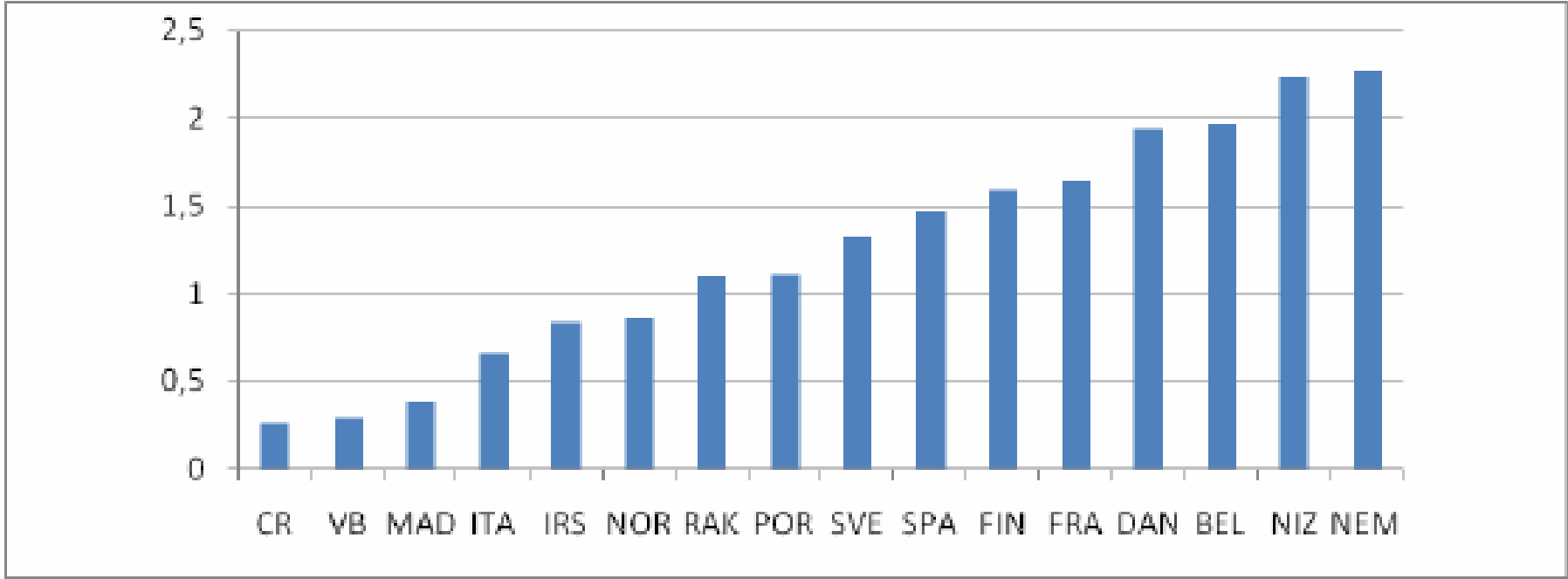
- Záměrně nízký náhradový poměr dávek vzhledem k předešlé mzdě – průměrný čistý počáteční náhradový poměr
- v ČR náhradový poměr na spodní hranici 45 %,
- ALE: spolu s dalšími dávkami až na 2/3 průměrné mzdy, samoživitelky 80 %
- Past nezaměstnanosti - zlepšení
- Vysoká finanční motivace krátkodobě nezaměstnaných 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)

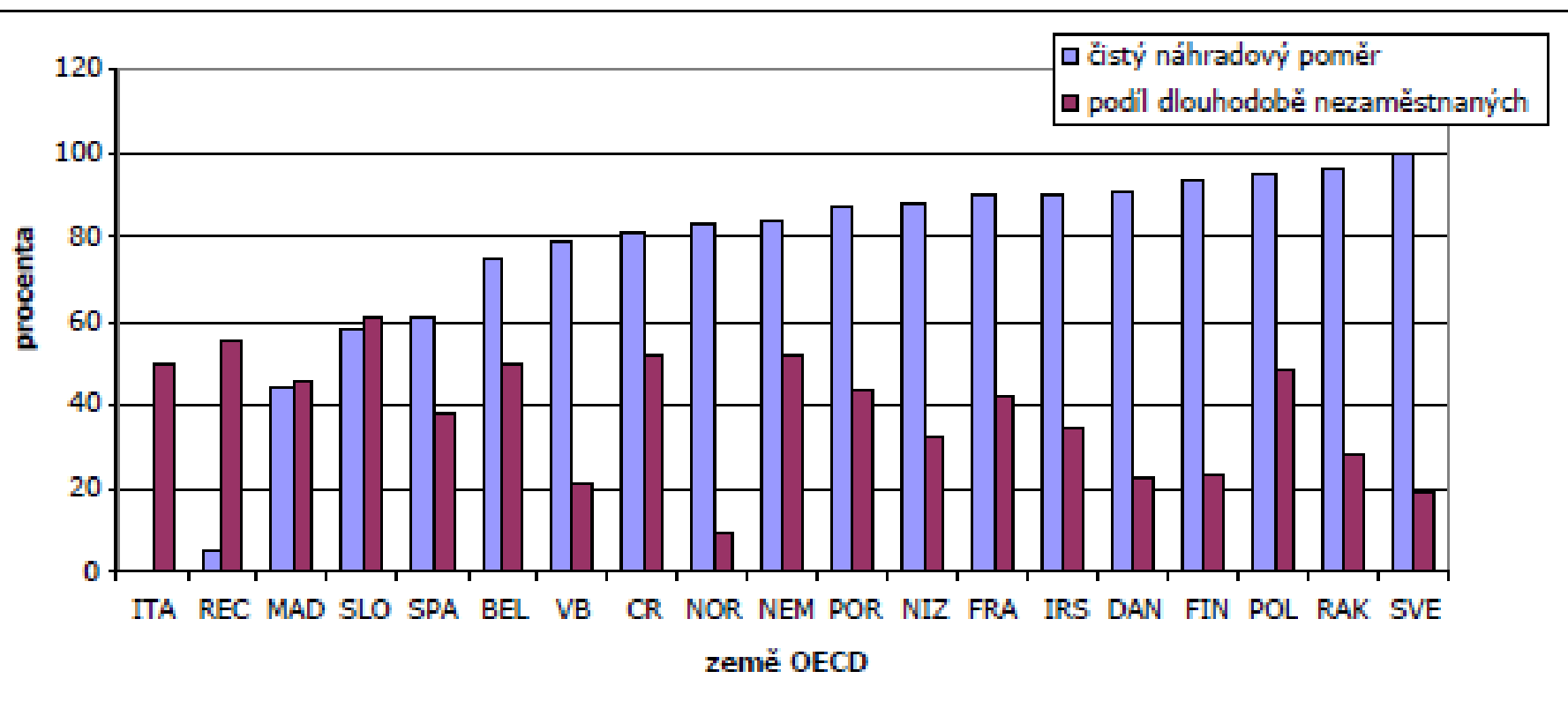
Graf č. 13 Podíl HDP na sociální systém podpory v nezaměstnanosti v zemích OECD v roce 2004 (%)



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 (%)



Děkuji za pozornost 😊