

# Politika pracovného trhu – (flexicurity)

29.10.2012

# Na úvod...

- Přesun od welfare k workfare
- Flexicurity další „nový“ směr politiky  
**zaměstnanosti** (administrativní opatření nutící jednotlivé nezaměstnané být aktivní)
- Co mají společného? – odpověď na aktuální výzvy..
- FLEXICURITA = flexible + security

# Flexibilita jednotlivých pracovních trhů

- Flexibilitu trhu práce lze podle Standinga (1999) definovat jako: *“rozsah a rychlost adaptace na tržní změny”*.
- **Vnější numerická flexibilita (VněNF)** – flexibilita podmínek zaměstnávání (propouštění, najímání standardních a flexibilních zaměstnanců), měřena pomocí Indexu ochrany zaměstnání (OECD), popřípadě indexu rigidity zaměstnání ;
- **Vnitřní numerická flexibilita (VniNF)** – míra schopnosti a rychlosti adaptace se na tržní podmínky (flexibilita zaměstnanců a zaměstnavatelů v organizaci práce, a pracovní doby zaměstnanců) – nástroje legislativně upravené flexibilní formy organizace práce a pracovní doby
- **Funkční flexibilita** – míra adaptability podniků na tržní změny – nástroje vzdělávací zařízení, APZ, mobilita zaměstnanců
- **Flexibilita pracovních nákladů** – výrazná diferenciacie mezi jednotlivými státy – faktory: daňové zatížení pracovní síly, úroveň průměrných mezd, struktura a kvalita pracovních, investiční pobídky, apod.
- **Mzdová flexibilita** – souvisí s flexibilitou pracovních nákladů a odlišnostmi uvnitř trhu práce konkrétní země (odlišnosti mezi jednotlivými profesemi, obory, odvětvími)
- **Flexibilita profesní struktury**

# Pro a proti posilování flexicurity

- + přílišná regulace pracovního trhu má za následek růst U
- Pro úspěšný vývoj ukazatelů práce je rozhodující forma nastavení určitých širších makroekonomických a sociálních politik + efektivní nástroje APZ (zvyšování kvality LK se zaměřením na nízkokvalifikované a nízkopříjmové)
- *Nekolová (2008) – bez ekonomických a politických ochranných opatření se zvyšuje pracovní nejistota: nejistota z možné ztráty zaměstnání a z délky trvání U*
- *Pracovní nejistota tzv. bílých límečků v 90. letech 20. století (do té doby pouze nejistota modrých límečků)*

# 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 místem:

- 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)..

# Koncept flexicurity

- Představuje strategii, jak zajistit ochranu zaměstnání při vysoce flexibilním TP

*„flexicurity je politická strategie záměrně usilující současně o dosažení flexibilního pracovního trhu, organizace práce na pracovních vztahů na jedné straně, a jistot a sociálního zabezpečení, především pro rizikové skupiny a na externím trhu práce, na straně druhé (Wilthagen – Tros 2003)*

# Dánský model

- Zlatý trianagl

v %	míra zaměstnanosti (MZ)												míra nezaměstnanosti celkem			míra dlouhodobé nezaměstnanosti			míra nezaměstnanosti mladých do 25 let			
	celkem				ženy				MZ 55-64				2008	2009	2010	2008	2009	1.-3.čtvrť. 2010	2008	2009	1.-3.čtvrť. 2010	2010
	2008	2009	1.-3.čtvrť. 2010	2010	2008	2009	1.-3.čtvrť. 2010	2010	2008	2009	1.-3.čtvrť. 2010	2010										
EU27	65,9	64,6	64,2	64,2	59,1	58,6	58,3	58,3	45,6	46,0	46,3	46,3	7,0	9,0	9,6	2,6	3,0	3,8	15,5	19,8	20,9	20,9
Belgie	62,4	61,6	61,8	62,0	56,2	56,0	56,2	56,5	34,5	35,2	37,2	37,4	7,0	7,9	8,3	3,3	3,5	4,1	17,8	21,9	22,8	22,4
Bulharsko	64,0	62,6	59,9	59,7	59,5	58,4	56,4	56,4	46,1	46,1	43,7	43,5	5,6	6,8	10,2	2,9	3,0	4,4	12,8	16,2	22,1	23,2
Česká republika	66,6	65,4	64,8	65,0	57,6	56,7	56,1	56,3	47,6	46,9	46,3	46,5	4,4	6,7	7,3	2,2	2,0	3,0	9,9	16,6	18,7	18,4
Dánsko	77,9	75,7	73,6	73,5	73,9	73,1	71,6	71,1	57,3	57,5	57,4	57,6	3,3	6,0	7,4	0,4	0,5	1,3	7,6	11,2	13,9	13,8

- Recept na úspěch?

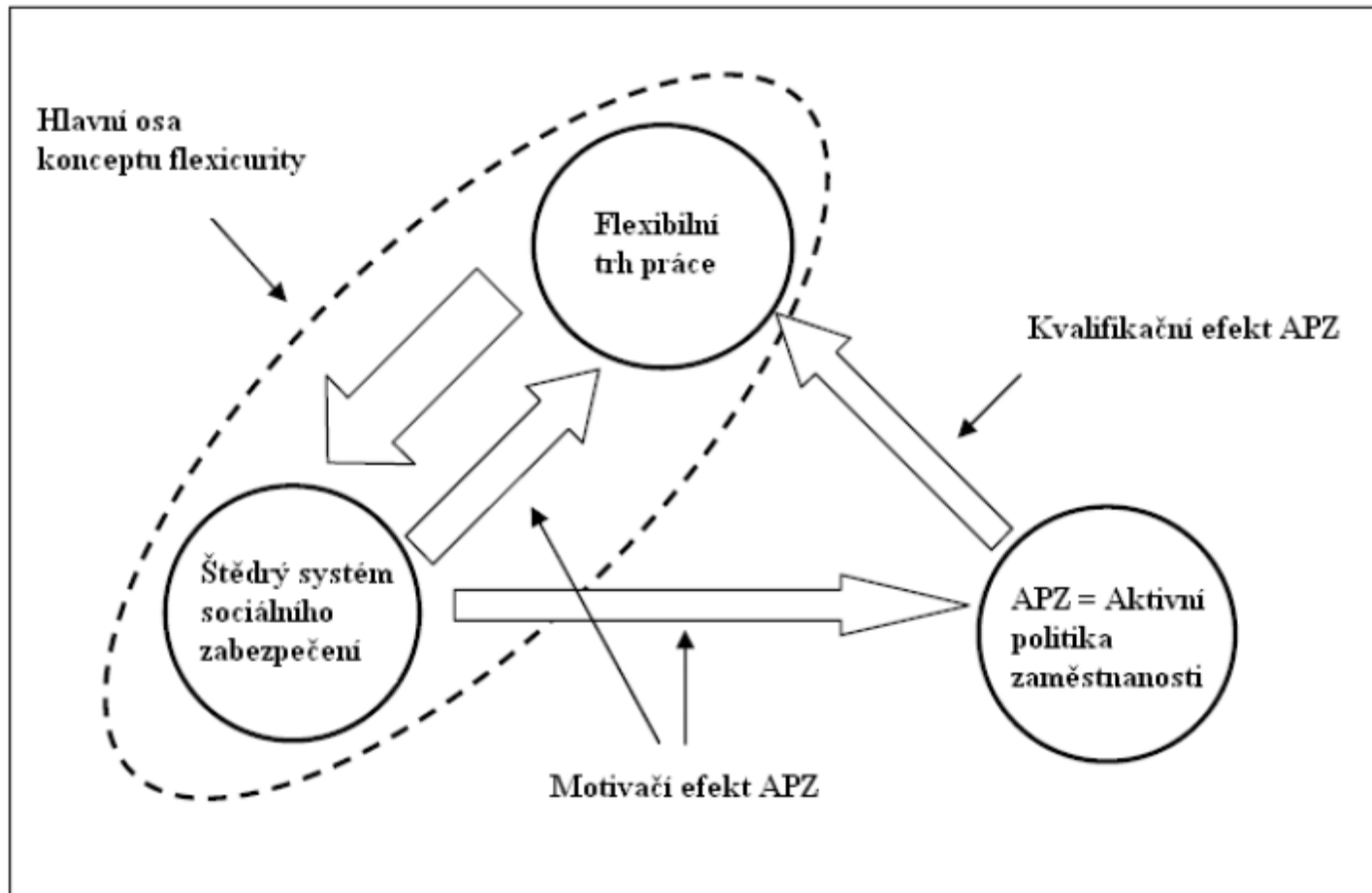
# Prvky dánského modelu

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

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



# Dánský model flexicurity



# Slabiny dánského modelu

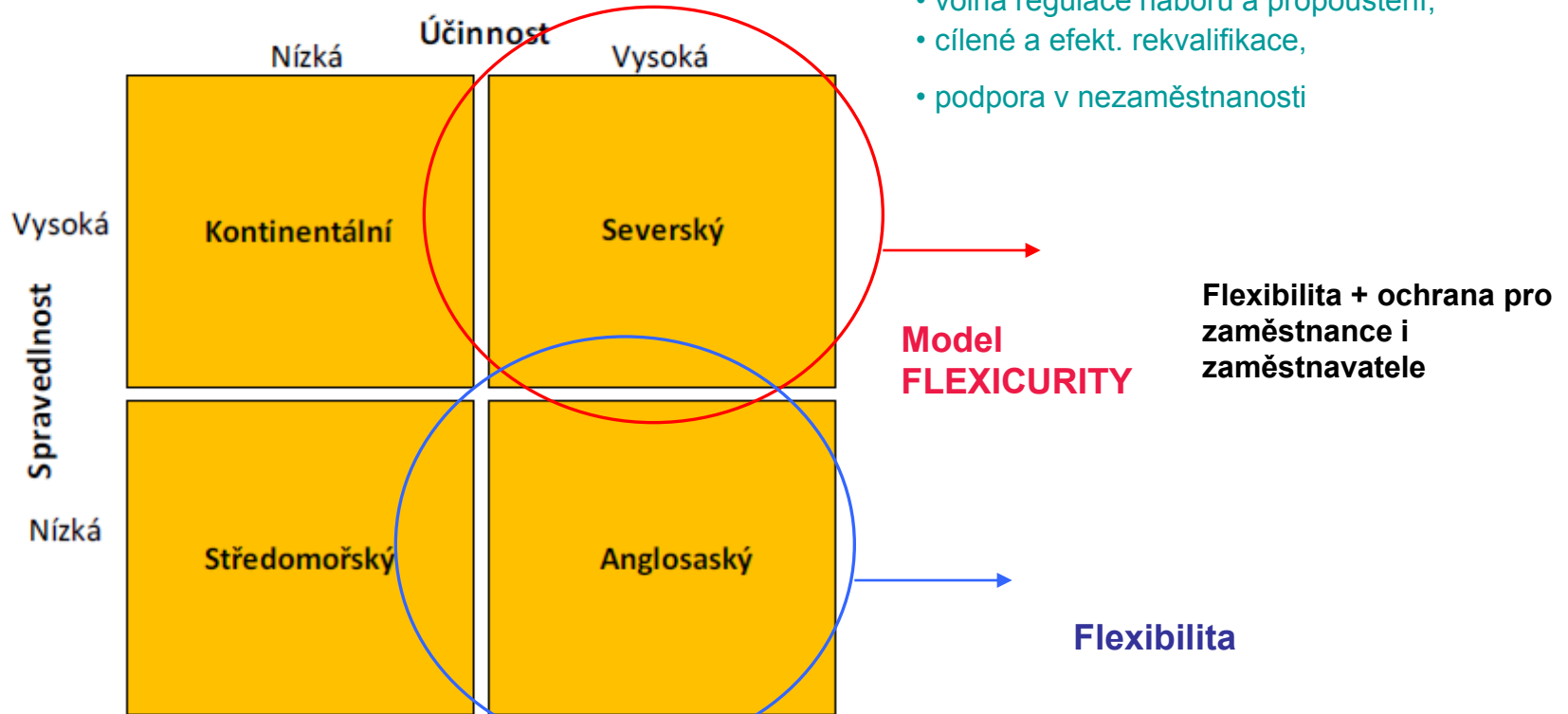
- Velmi náročný na veřejné zdroje (podmínka vysoká zaměstnanost)
- Závislost na příznivém ekonomickém vývoji
- Hrozby: nepříznivý demografický vývoj, cyklická nezaměstnanost, růst ekonomicky neaktivních – odchod do důchodů
- Silný vztah mezi modelem a welfare politikou – omezenost implementace modelu 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**

# Pilíře flexicurity EK

- **Flexibilní pracovní podmínky** (složky, trend, ČR)
- **Komplexní celoživotní vzdělávání** (prevence u, sociální partneři + stát, součást APZ, ČR – MPSV + MŠMT)
- **Aktivní politika zaměstnanosti** (prevence, důraz na vzdělávací a motivační kurzy, participace na APZ jako podmínka příjmu sociální podpory, ČR – podfinancováno – 0,5 x cca 3 % HDP))
- **Moderní systém sociálního zabezpečení** (krácení doby příjmu podpory)

# 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)

**Schéma 5: Modely flexicurity v EU.**

	<b>Kontinentální</b>	<b>Východní</b>	<b>Skandinávský</b>	<b>Středomořský</b>	<b>Anglosaský</b>
<b>Státy</b>	Rakousko Belgie Francie Německo	Česká republika Maďarsko Itálie Polsko Slovensko	Dánsko Finsko Nizozemí Švédsko	Řecko Portugalsko Španělsko	Irsko Velká Británie
<b>Jistota</b>	Střední až vysoká	Nizká	Vysoká	Relativně nízká	Nizká
<b>Flexibilita</b>	Střední až nízká	Střední až vysoká	Střední až vysoká	Nizká	Vysoká
<b>Daňová zátěž</b>	Střední až vysoká	Střední až vysoká	Střední až vysoká	Nejasný vzorec	Nizká

Zdroj: EC 2006. S 172.

Ukazatele: přísnost legislativy, výdaje na PZ, % populace CŽV, daňové zatížení

# Mezinárodní srovnání

- Široce definované – těžko měřitelné
- **Index flexicurity** (Andranik Tangian, 2004)  
*„zaměstnanost a sociální ochrana pracovníků v atypických formách zaměstnání, které se liší od standardního pracovního poměru na dobu neurčitou a plný úvazek“*
- *Kategorie: jistota pro zaměstnané na plný úvazek, částečný úvazek a kategorie celková míra jistoty)*
- *Flexicurita - Holandsko x Portugalsko, ČR a VB*
- *Míra ochrany a jistoty zaměstnanců – Švédsko a Dánsko x VB*

# Nestandardní pracovní úvazky

Baklíková (2010)

- Flexibilita a jistota
- Jistota: jistota zaměstnanosti, jistota pracovního místa, jistota příjmu a jistota harmonizace pracovního a osobního života
- Srovnání zkrácených (práce na zkrácený úvazek, práce na smlouvu na dobu určitou) a plných úvazků
- ČR – zkrácené úvazky 5,5 %, dočasné úvazky 6,7 % x EU27 18 %

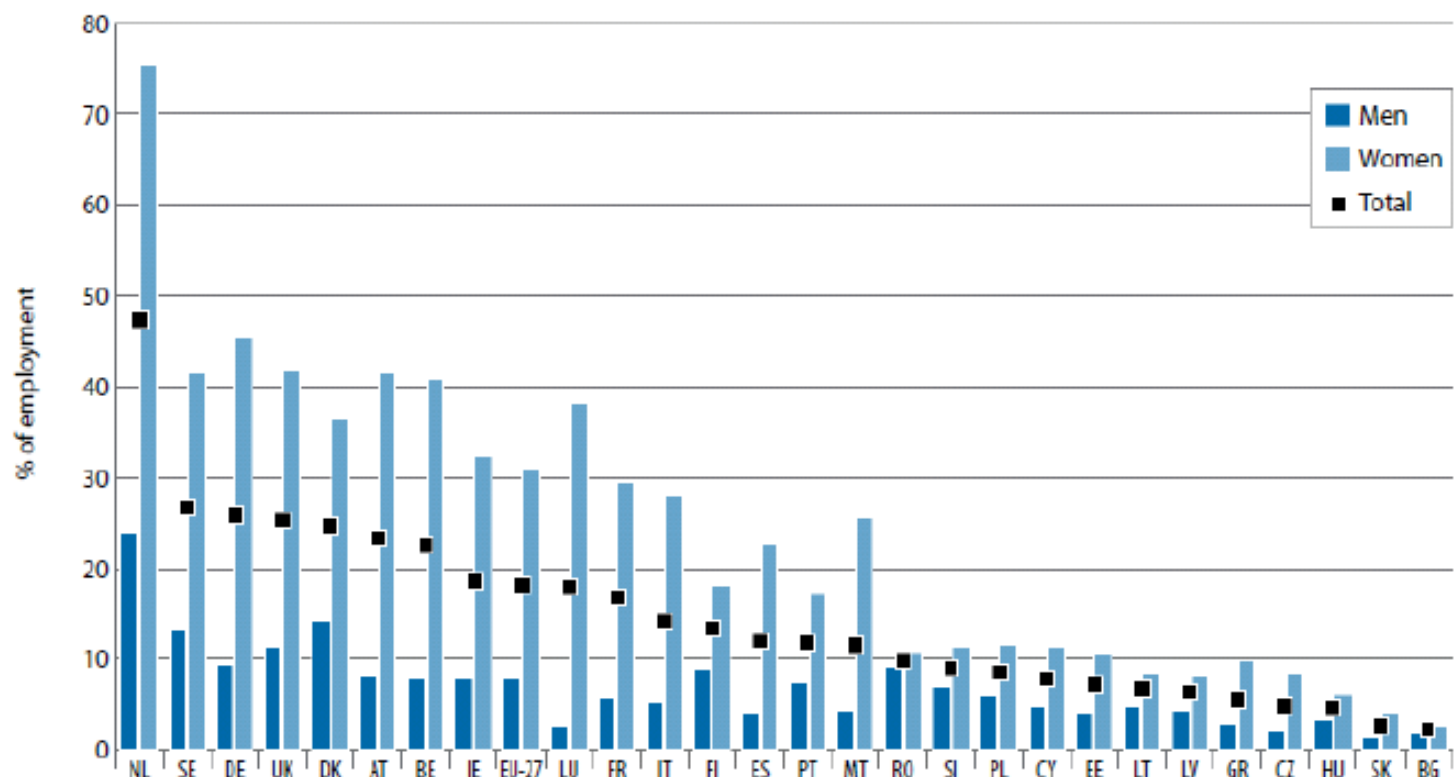
## Nevýhody:

(vysoké fixní náklady na zaměstnance a nároky na administrativu)

X

(nižší mzdy, nejistota práce)

Chart 21: Part-time employment for Member States by gender, 2008



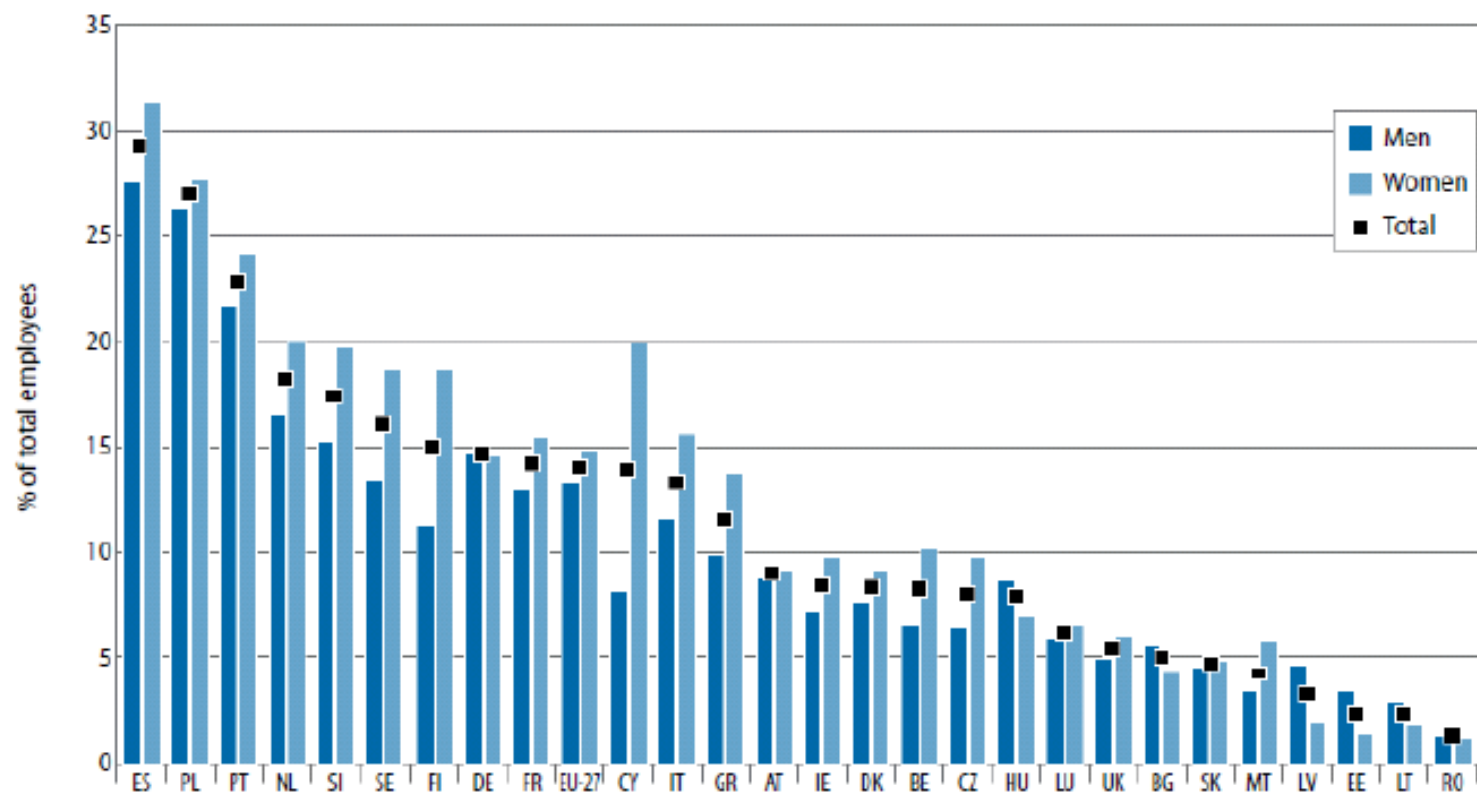
Source: Eurostat, EU LFS.

Zdroj: European Commission, 2009. The Employment in Europe 2009 Report. P. 23.

Dostupné on-line: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=119&langId=en>.



Chart 22: Fixed-term employment for Member States by gender, 2008



Source: Eurostat, EU LFS.

Zdroj: European Commission, 2009. The Employment in Europe 2009 Report. P23.

Dostupné on-line: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=119&langId=en>.

# Kdo pracuje na ZPU

- 4,9 % v roce 2008
- (z toho 74 % žen a 26 % mužů)
- 5,5 % žen má práci na zkrácený úvazek,
- 2,2 % mužů

**Tabulka 2: Částečné pracovní úvazky z hlediska pohlaví, dosaženého vzdělání a odůvodnění, průměrné hodnoty v roce 2008.**

Práce na zkrácený úvazek	Celkem	Muži	Ženy
<b>Důvody</b>			
- absolvuje profesní či školní vzdělání	10,10%	16,50%	7,80%
- ze zdravotních důvodů	17,50%	28,30%	13,70%
- nemohl/a najít vhodnou práci na plnou pracovní dobu	12,50%	7,00%	14,50%
- péče o děti nebo postiženou osobu	15,80%	...	21,10%
<b>Podle dosaženého vzdělání</b>			
- základní	10,80%	8,80%	11,50%
- střední bez maturity	31,80%	33,00%	31,40%
- střední s maturitou	38,10%	33,00%	39,90%
- vysokoškolské	19,20%	25,10%	17,20%
<b>Podzaměstnanost</b>	<b>15,40%</b>	<b>14,70%</b>	<b>15,70%</b>

Zdroj: ČSÚ 2009a.

# Práce na dobu určitou

Tabulka 5: Zaměstnaní podle délky úvazku, průměrné hodnoty v roce 2008.

	Zaměstnaní (v tis)	Podíl
Celkem	4986,4	
z toho: na dobu určitou	333,7	6,70%
na dobu neurčitou	4650,7	93,30%
Muži	2848	
z toho: na dobu určitou	145,8	5,20%
na dobu neurčitou	2701	94,80%
Ženy	2138,4	
z toho: na dobu určitou	187,9	8,80%
na dobu neurčitou	1949,7	91,20%

Zdroj: ČSÚ 2009a.

Tabulka 6: Zdůvodnění práce na dobu určitou podle věkových kategorií.

Důvod práce na dobu neurčitou/ věkové kategorie	celkem	15-29 let	30-44 let	45-59 let	60+
- nemohl/a najít práci s jiným typem smlouvy	63,20%	70,70%	69,70%	49,70%	20,90%
- nechtěl/a práci s jiným typem smlouvy	36,70%	23,30%	11,80%	20,20%	67,30%

Zdroj: ČSÚ 2009a.

# Kvalita práce na zkrácený úvazek

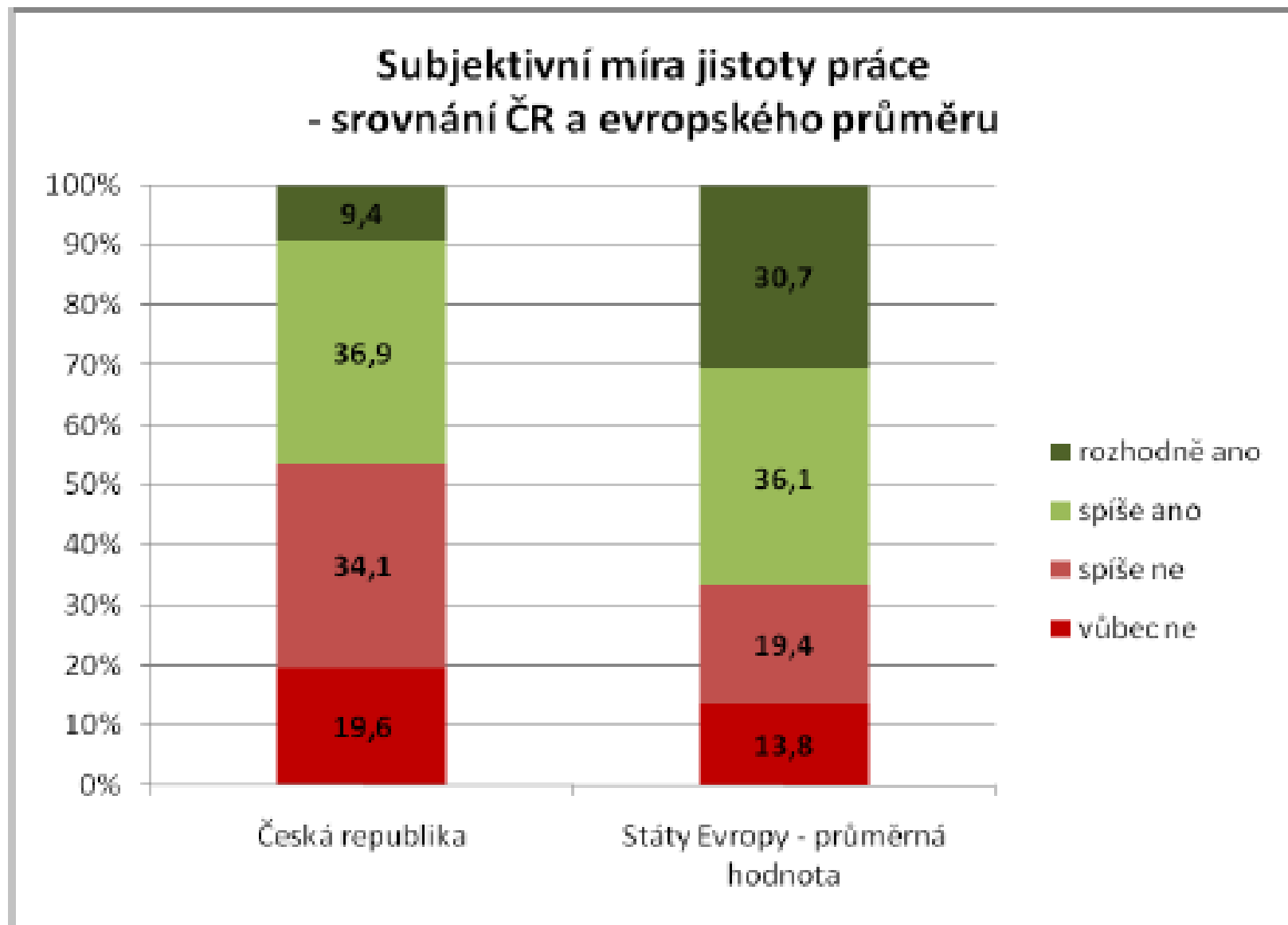
*„Práce na zkrácený pracovní úvazek vyžaduje víceméně stejné nároky na učení se novým věcem, nicméně své možnosti povýšení hodnotí pracovníci hůře než lidé ve standardních typech úvazků“*

(Evropský sociální výzkum, ESS 2004)

# Jistota pracovního místa

- Index ochrany zaměstnání (22 aspektů – výpovědní doba, odstupné, zkušební doba, apod. )
- ČR – průměrná hodnota
- Vliv vymahatelnosti práva – využití špatných podmínek na trhu práce!

**Tabulka 14: Subjektivní míra jistoty práce - srovnání ČR a Evropa.**



Zdroj: Data ESS 2004.

	vůbec ne	spíše ne	spíše ano	rozhodně ano
<b>Belgie</b>	11,28 %	12,13 %	32,44 %	44,15 %
<b>Česká republika</b>	19,57 %	34,15 %	36,88 %	9,41 %
<b>Dánsko</b>	9,56 %	20,11 %	37,97 %	32,35 %
<b>Estonsko</b>	8,90 %	12,33 %	35,50 %	43,26 %
<b>Finsko</b>	10,20 %	12,13 %	41,04 %	36,62 %
<b>Francie</b>	26,08 %	15,90 %	19,47 %	38,55 %
<b>Irsko</b>	9,22%	13,36 %	32,86 %	44,56 %
<b>Island</b>	6,82 %	13,64 %	34,42 %	45,13 %
<b>Lucembursko</b>	8,62 %	12,50 %	30,17 %	48,71 %
<b>Maďarsko</b>	12,27 %	27,62 %	51,62 %	8,48 %
<b>Německo</b>	17,82 %	27,20 %	36,59 %	18,39 %
<b>Nizozemí</b>	13,59 %	18,34 %	44,46 %	23,61 %
<b>Norsko</b>	9,50 %	14,30 %	43,01 %	33,19 %
<b>Portugalsko</b>	12,16 %	33,43 %	31,69 %	22,72 %
<b>Polsko</b>	21,32 %	25,48 %	26,00 %	27,21 %
<b>Rakousko</b>	9,32 %	19,59 %	42,17 %	28,91 %
<b>Řecko</b>	24,41 %	21,21 %	22,05 %	32,32 %
<b>Slovensko</b>	45,29 %	23,84 %	19,41 %	11,46 %
<b>Slovinsko</b>	7,07 %	21,72 %	47,41 %	23,79 %
<b>Španělsko</b>	11,24 %	23,63 %	28,10 %	37,03 %
<b>Švédsko</b>	10,66 %	17,01 %	40,98 %	31,35 %
<b>Švýcarsko</b>	5,36 %	10,08 %	42,44 %	42,12 %
<b>Turecko</b>	25,15 %	21,64 %	33,63 %	19,59 %
<b>Ukrajina</b>	13,18 %	19,18 %	41,73 %	25,92 %
<b>Velká Británie</b>	10,14 %	16,86 %	39,00 %	33,99 %
<b>Průměr</b>	13,79 %	19,39 %	36,14 %	30,68 %

Míra subjektivní jistoty práce v zemích EU



# Flexibilita nestandardních pracovních vztahů

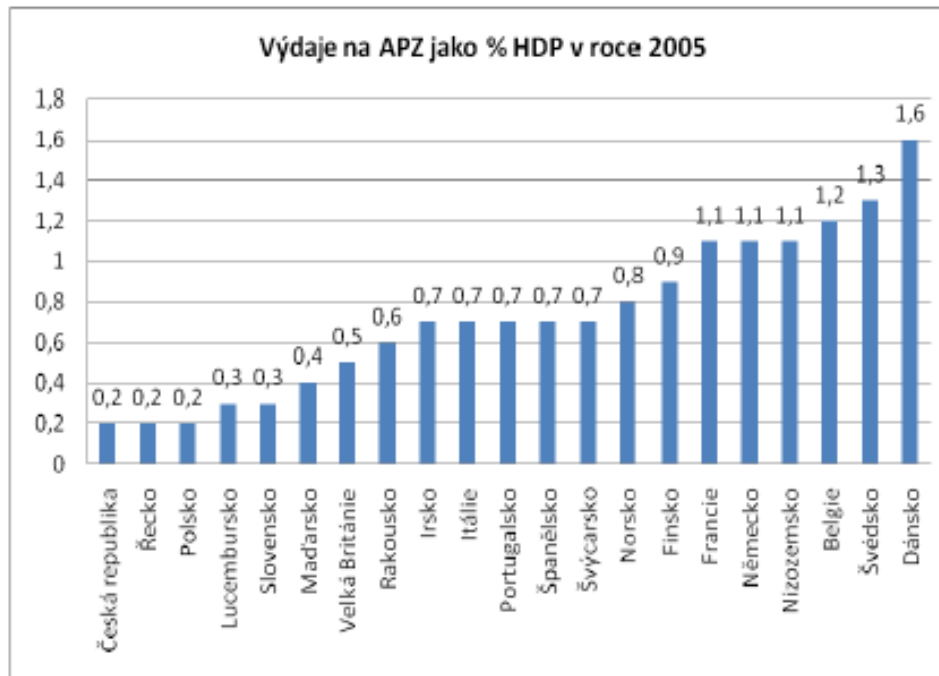
*„Z výsledků hodnocení pracovně-právní legislativy se ukazuje víceméně rovné postavení flexibilních a standardních forem zaměstnání. Problém se však jeví ve vymahatelnosti pracovního práva, jež je snížena neexistencí pracovních soudů, nízkou účastí v odborech a mírou marginalizace trhu práce. Subjektivní pocit jistoty práce je v Česku obecně velmi nízký. Analýza ukázala, že menší pocit jistoty práce u zaměstnaných s pracovní smlouvou s omezenou platností.“*

(Baklíková, 2010)

# Jistota zaměstnání

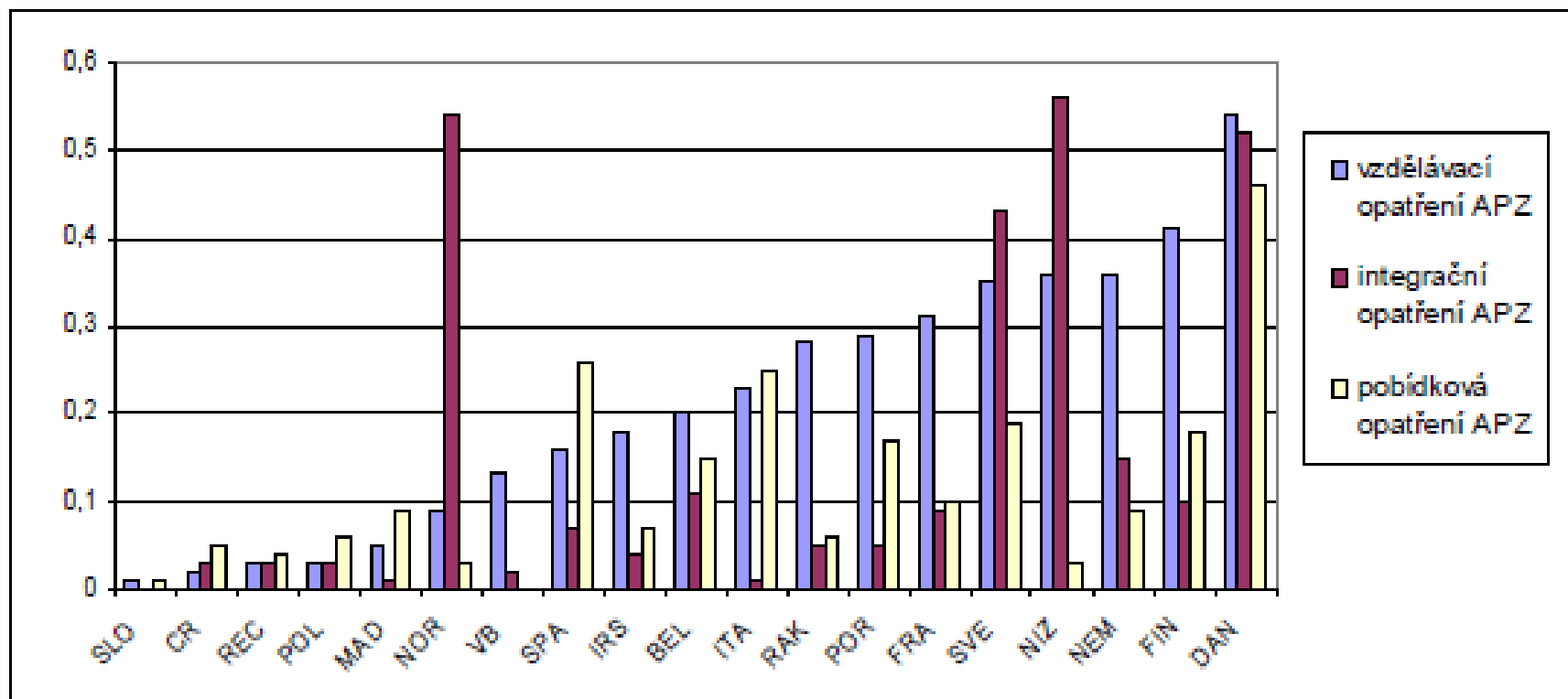
- APZ + CŽV

Tabulka 18: Výdaje na programy APZ jako % HDP za rok 2005.



Zdroj: Datový soubor Recwowe 2008. Data Eurostat.

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



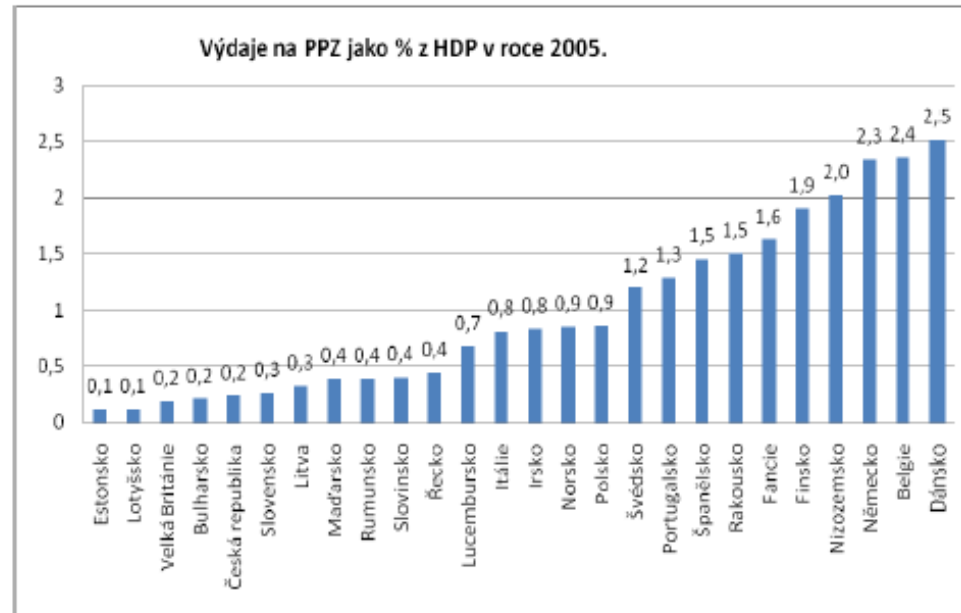
Zdroj: OECD, *Employment Outlook* (2006)

Z hlediska jistoty zaměstnanosti neshledán rozdíl mezi standardními a nestandardními pracovními úvazky.

# Jistota příjmu

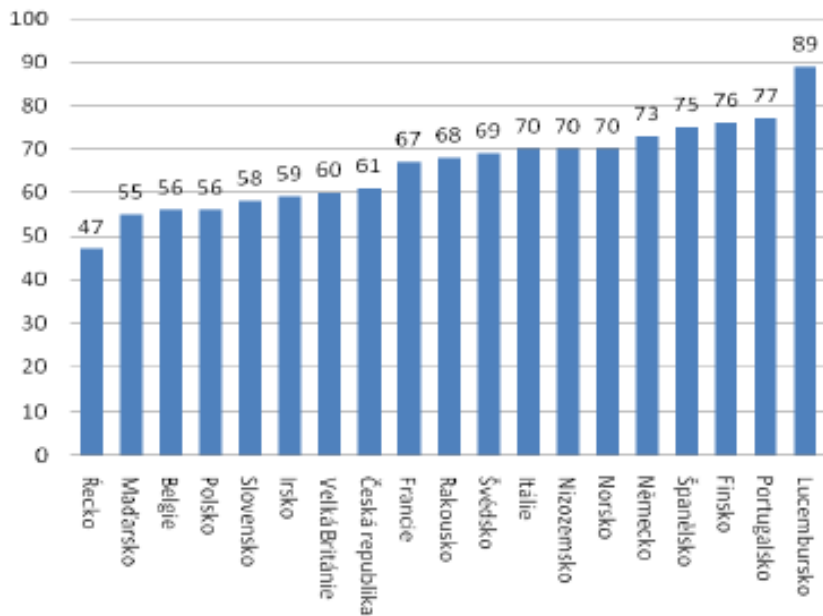
- PPZ (dávky v nemoci a odchodu do důchodu)

Tabulka 21: Výdaje na pasivní politiky zaměstnanosti jako % z HDP v roce 2005.

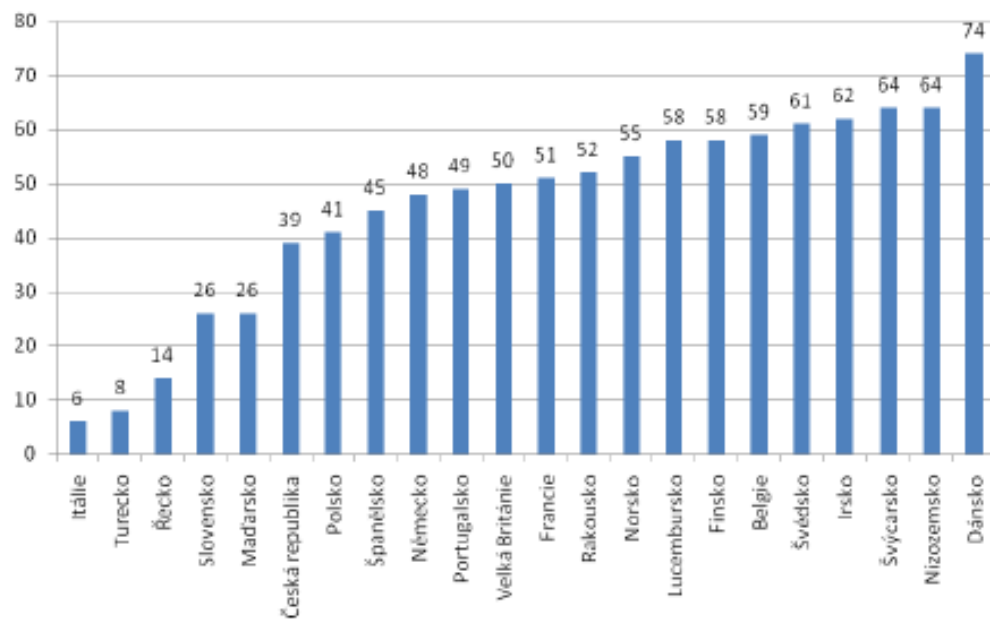


Zdroj: Datový soubor Recwowe 2008. Data Eurostat 2005.

Míra náhrady příjmu v nezaměstnanosti v roce 2005.



Míra náhrady příjmu v nezaměstnanosti po 5 letech  
- data z roku 2005

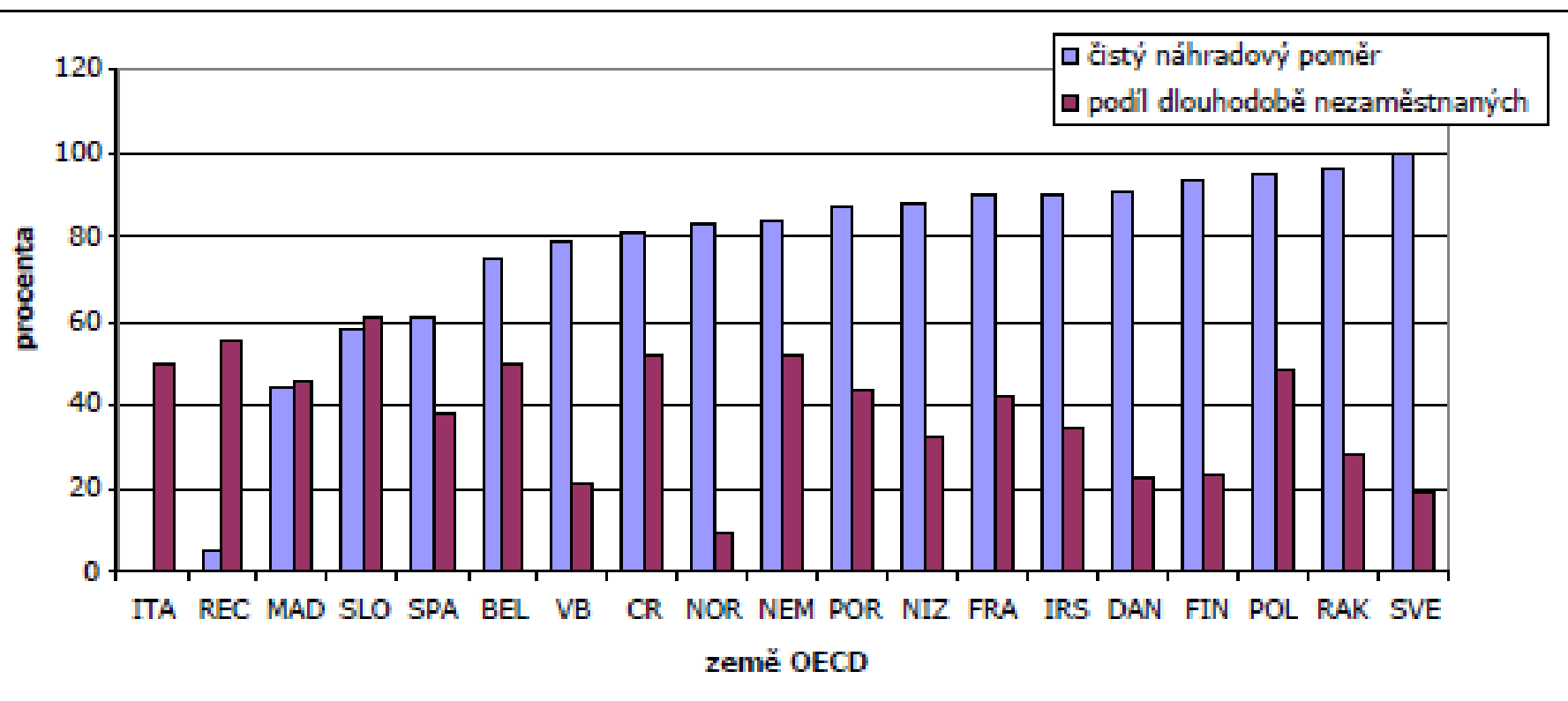


Zdroj: Datový soubor Recwowe 2008. Data z OECD Benefits and W

Zdroj: Datový soubor Recwowe 2008. Data z OECD Benefits and Wages 2005.

# 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 (%)



# Harmonizace pracovního a rodinného života

- Faktor – výše rodičovského příspěvku
- % denního vyměřovacího základu
- Dostupnost zařízení pro předškolní děti.
- Málo pobídkový!

Tabulka 28: Shrnutí výsledků analýzy míry jistoty u flexibilních forem práce v ČR.

	postavení	kvalita	jistota práce	jistota zaměstnání	jistota příjmu	jistota harmonizace
zkrácené úvazky	=	-	=	=	=	+
dočasné úvazky	-	-	-	-	=	=

Děkuji za pozornost 😊



# Politické nástroje flexicurity

Tabulka č. 1 Politické nástroje flexicurity

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)

# Vliv nových forem zaměstnávání na vývoj pracovního práva EU

- PP – propracovaný rámec ve všech zemích EU, flexibilní pracovní kontrakty jsou spojeny s nižší ochranou, snaha EU jednotněji regulovat formy zaměstnávání není příliš efektivní
- Subdodavatelské pracovní vztahy jsou běžně využívány napříč zeměmi EU jako forma výkonu ekonomické činnosti
- Směrnice o vysílání pracovníků – problematická vymahatelnost této směrnice
- Pracovní smlouvy na dobu určitou – harmonizace díky přijaté evropské směrnici stanovující základní pravidla zaměstnávání na dobu určitou
- Dočasné zaměstnávání prostřednictvím agentur práce: definováno jako trojstranný pracovní vztah: v praxi nejsou stejně zajištěni jako kmenoví zaměstnanci

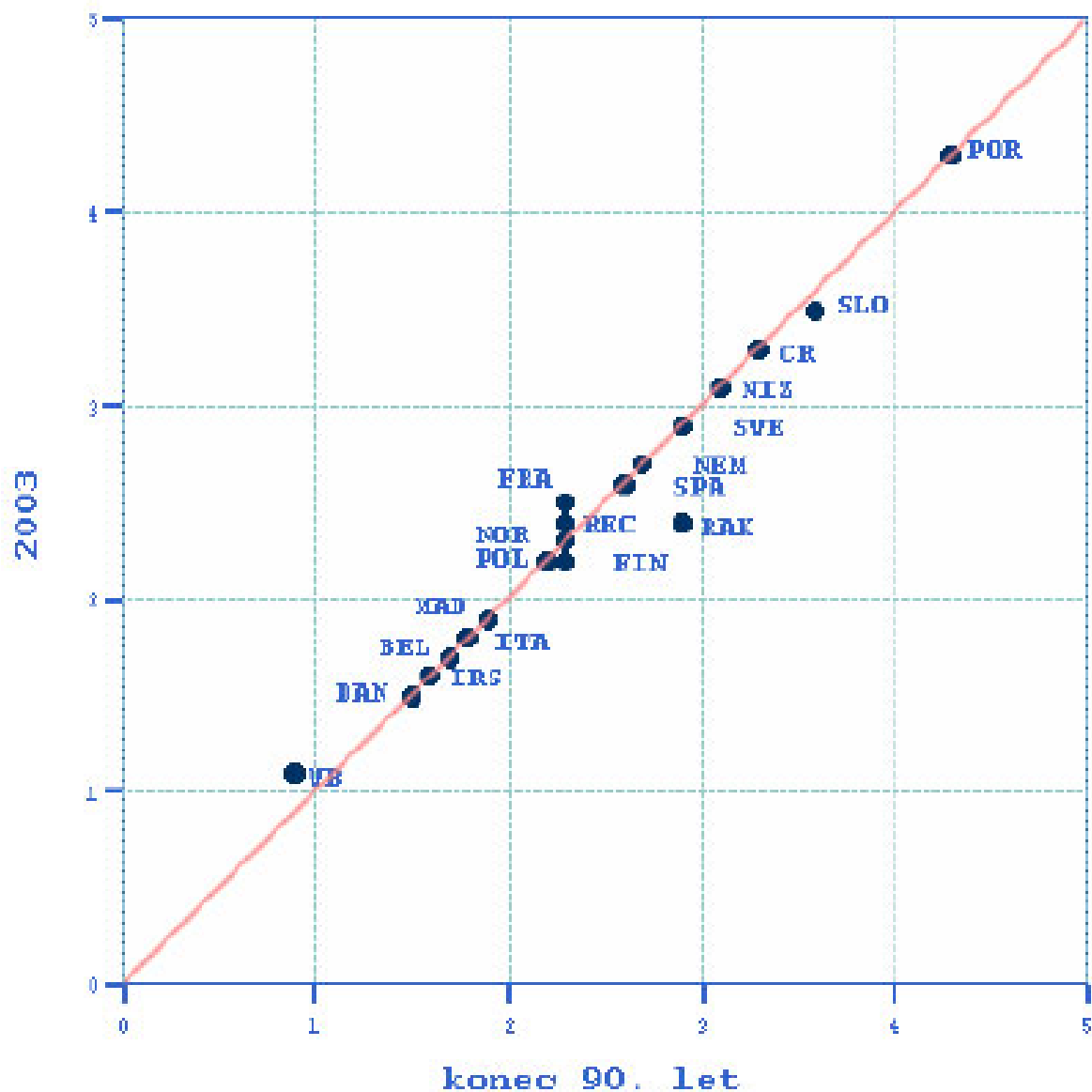
# Vliv nových forem zaměstnávání na vývoj pracovního práva EU

- Částečné pracovní úvazky + zaměstnávání na dobu určitou – regulovány ve všech zemích EU (stejně zacházení se zaměstnanci)
- Právní regulace práce z domova má v zemích EU dlouhou tradici (teleworking: regulován pouze v části zemí EU díky rámcové dohodě z roku 2002)

# Modely vývoje PP podle míry flexibility pracovních smluvních vztahů

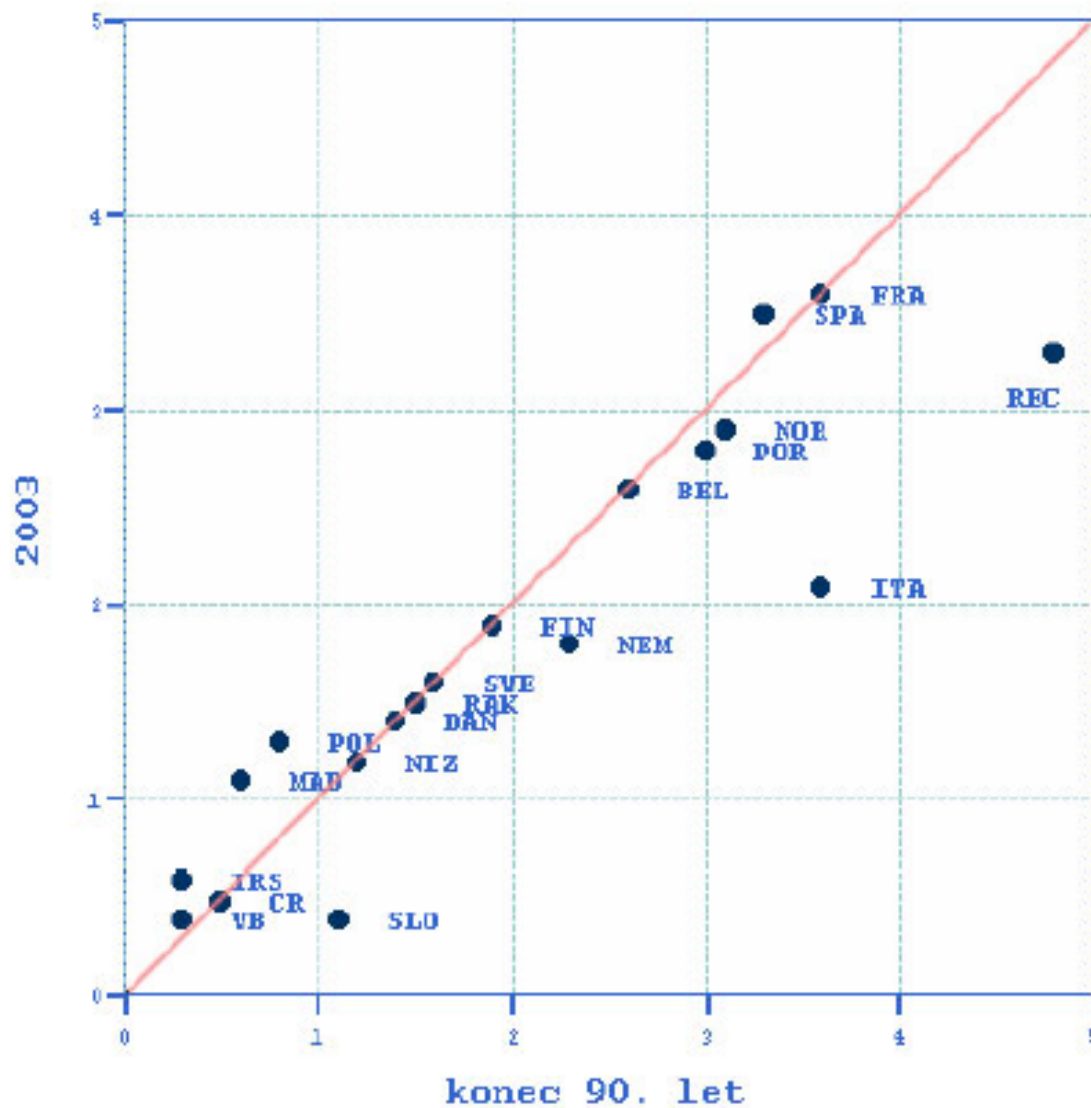
- **Standardní model zaměstnávání** (pracovní smlouvy na dobu neurčitou a plný pracovní úvazek – Dánsko, Finsko, Švédsko, Lotyšsko, Litva, Kypr)
- **Model extrémní flexibility zaměstnávání** (samostatná výdělečná činnost a nelegální způsoby zaměstnávání – Bulharsko, Rumunsko, Řecko)
- **Model umírněné flexibility zaměstnávání** (flexibilní formy zaměstnání jsou pouze v umírněné podobě – Rakousko, ČR, Itálie, Maďarsko, Slovensko)
- **Model s vysokým podílem dočasných forem zaměstnávání** – dočasné formy zaměstnání (Portugalsko, Slovinsko, Španělsko)
- **Smíšený model s vysokou flexibilitou zaměstnávání** - více zdrojů flexibility trhu práce, flexibilní pracovní kontrakty (Belgie, Francie, Německo, Irsko, Polsko, Nizozemí, VB)

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



Zdroj: OECD Employment Outlook (2004)

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



Zdroj: OECD Employment Outlook (2004)