

Politika pracovného trhu – (flexicurity)

14.10.2013

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 (Nekolová,
2008)

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 diference 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)..

Ochrana na trhu práce

- Čtyři základní formy jistoty (Wilthagen, Tros, 2003)
 - Jistota zaměstnanosti
 - Jistota pracovních míst
 - Jistota příjmu
 - Jistota možnosti harmonizace pracovního a osobního života

Rozpor: flexibilita x ochrana ?

Flexibilita

- míra, do které je trh práce schopen vytvářet příležitosti uspokojit poptávku zaměstnavatelů po kvalifikované pracovní síle a poptávku pracovníků po pracovních místech (Muffels – Luijkx 2008: 223).
- flexibilní pracovní trh nabízí vysokou míru mobility na interním i externím pracovním trhu a tak vytváří příležitosti pro zaměstnavatele adaptovat pracovní sílu změnám hospodářského cyklu, zároveň umožňuje zaměstnancům i nezaměstnaným rychle získat práci, kterou hledají. Trh práce bez institucionálních překážek dává zaměstnavatelům prostor přizpůsobovat počty zaměstnanců změnám poptávky (Chung 2009: 15).
- Opak flexibility ? – rigidita : zpomaluje schopnost přizpůsobení firem nabídkám práce

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

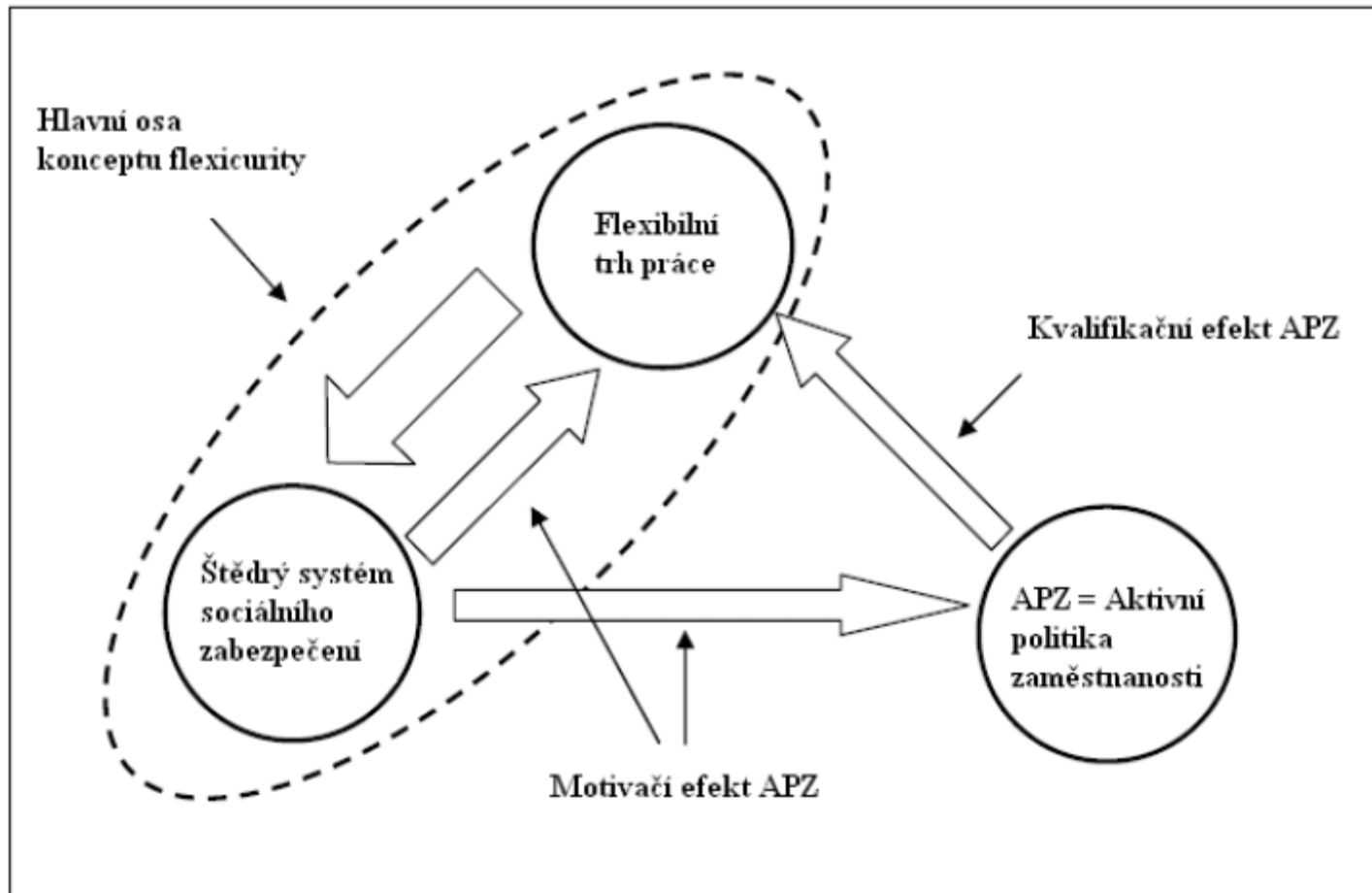
- Recept na úspěch?

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

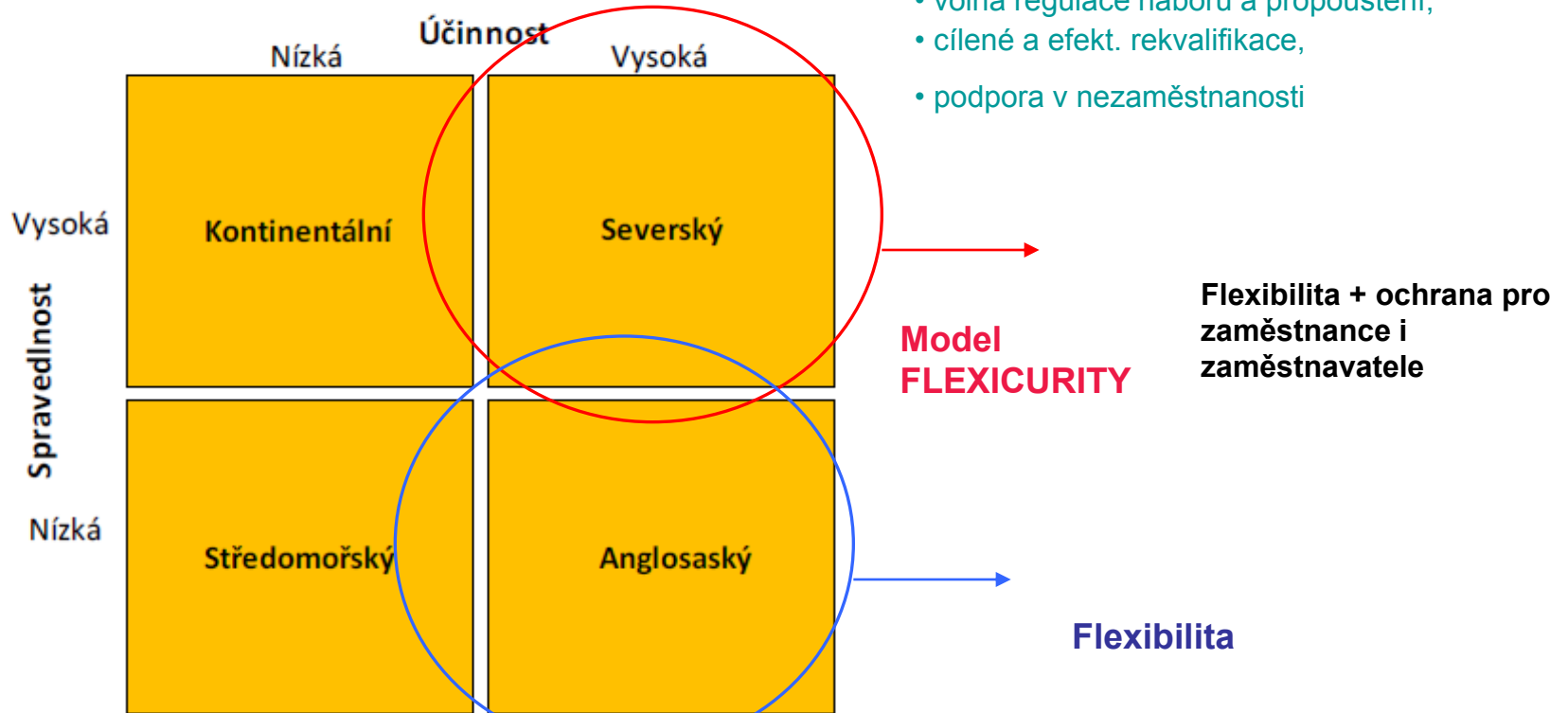
- Velmi náročný na veřejné zdroje (podmínka vysoká zaměstnanost)
- Závislost na příznivém ekonomickém vývoji
- Hrozby: nepříznivý demografický vývoj, cyklická nezaměstnanost, růst ekonomicky neaktivních – odchod do důchodů
- Silný vztah mezi modelem a welfare politikou – omezenost implementace modelu 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_(„Employment in Europe 2006 Report)

- **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)

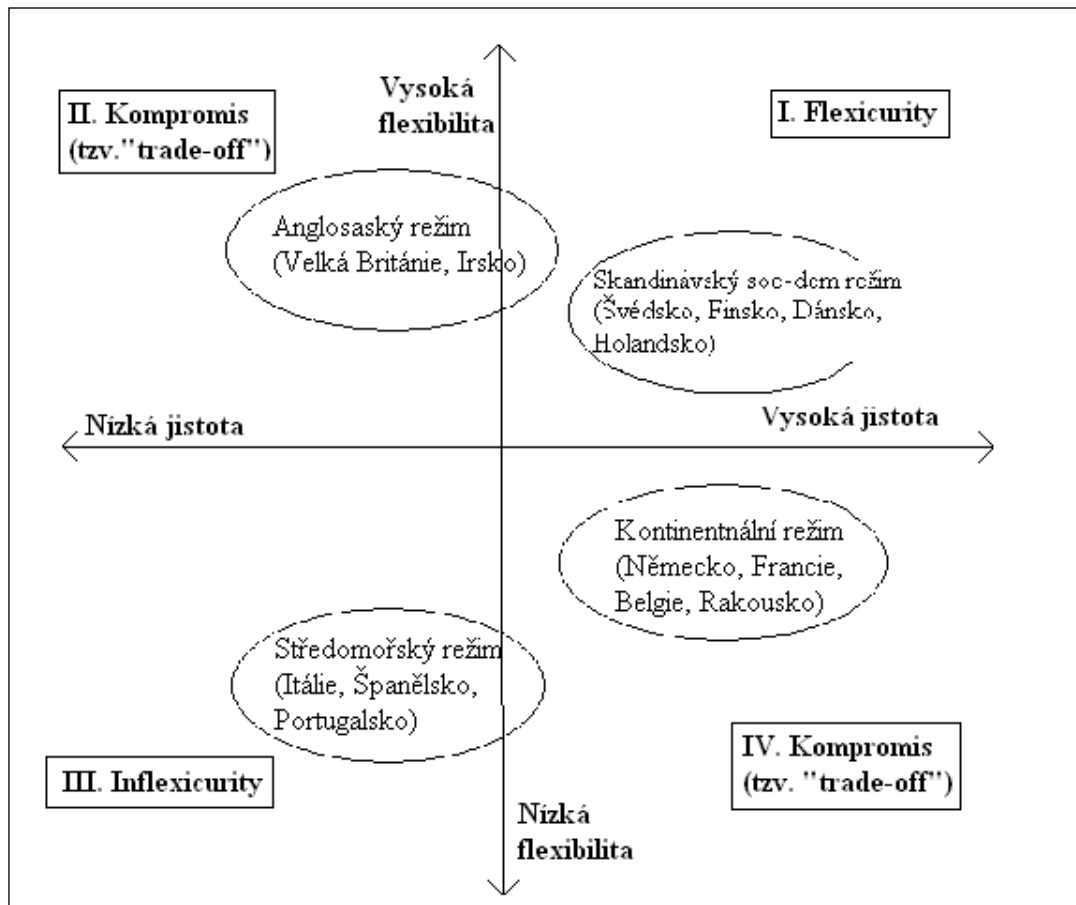
Schéma 5: Modely flexicurity v EU.

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

Pozice režimů sociálního státu podle vztahu mezi flexibilitou a jistotou (Muffels-Luijx 2008)



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 %

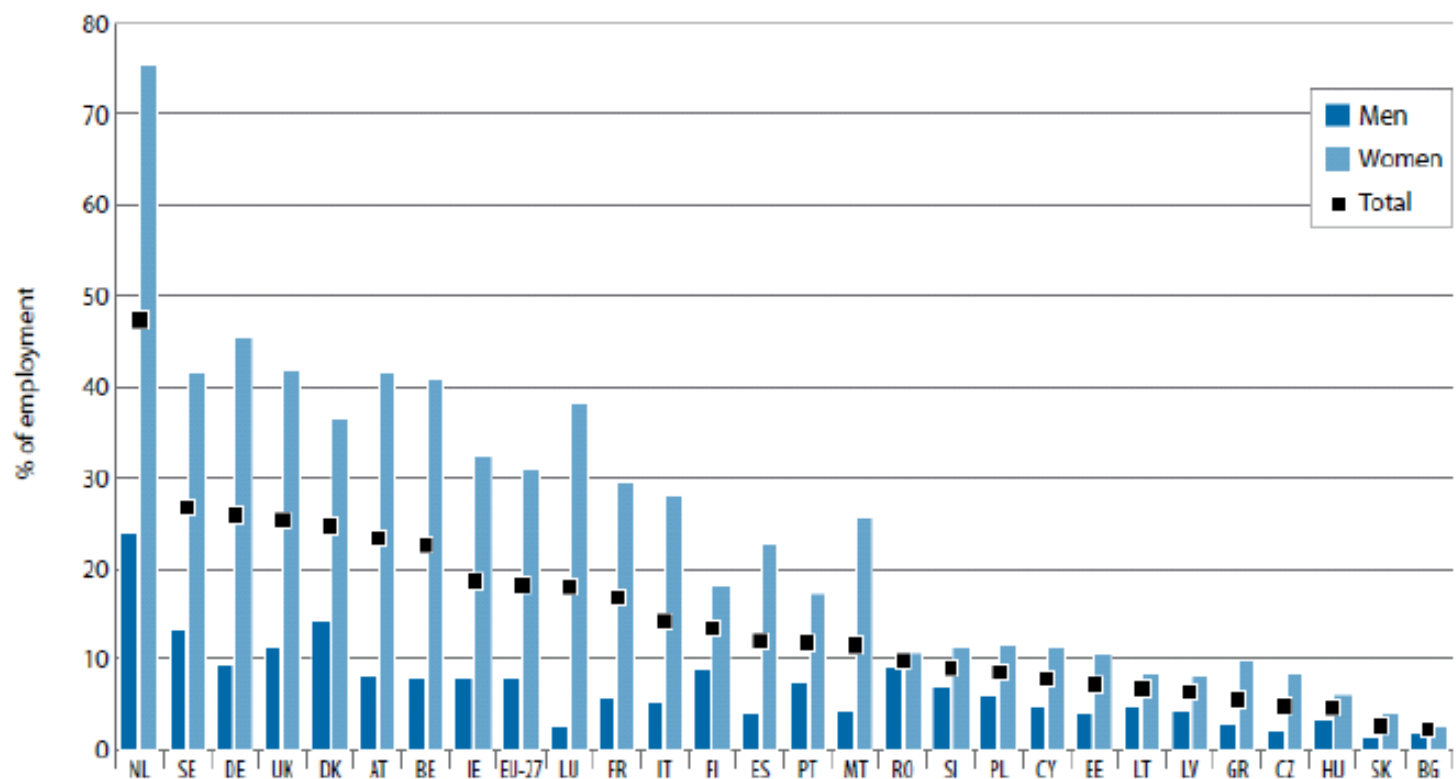
Nevýhody:

(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

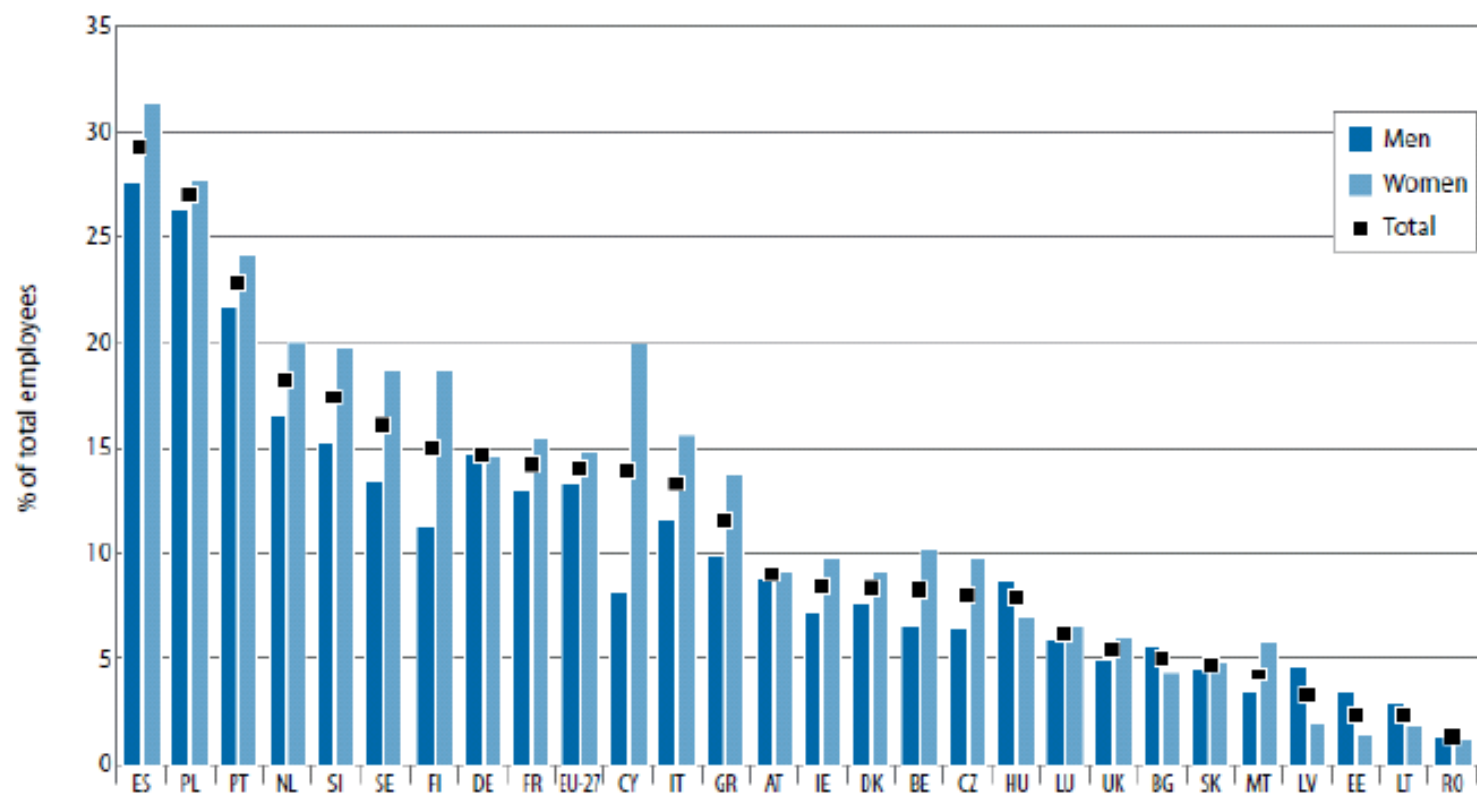


Source: Eurostat, EU LFS.

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>.

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!

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)

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 😊