

Flexicurity – móda nebo nezbytnost?

Zdeněk Karásek, Praha 12/2007, karasek@rpic-vip.cz,
www.mamenato.cz

7 zdrojů inspirace

- © David Arkless – viceprezident Manpower
- © Evropská komise a Rada EU k flexicurity
- © Prof. Jean-Claude Barbier – Sorbonna
- © Prof. Frank Mc. Donald – University of Bradford
- © Raymond Torres - ředitel International Institute for Labour Studies, ILO
- © Georgina Hill – obchodní rada britského velvyslanectví v Paříži
- © Česká republika – praktické zkušenosti

7 informací k zapamatování

1. Globální tlak na reformu trhu práce v EU poroste
2. Lokalizace pracovních příležitostí, které se mohou „pohybovat“, bude pod trvalým konkurenčním tlakem
3. Nejdůležitějším faktorem pro lokalizaci pracovních příležitostí bude dostupnost požadovaných dovedností (profesních i měkkých kompetencí)
4. EU a USA budou stále více cílovými destinacemi investorů z rozvíjejících se trhů (Indie, Čína, Korea aj.)
5. Demografický vývoj bude tlačit EU k: (a) pracovnímu zapojení „všech, kdo ještě mohou“; (b) prodlužování délky pracovního života; (c) (ne)řízené imigraci

7 informací k zapamatování

6. Klíčové výzvy pro trhy práce v Evropě jsou proto:
- a) rušení bariér pro zaměstnanost;
 - b) přizpůsobení potřebám stárnoucí pracovní síly;
 - c) snadný přístup k rozvoji profesních a „měkkých“ kompetencí - koncept „economically valuable skills“
 - d) podpora konkurenceschopnosti odpovědnou flexibilitou – koncept „flexicurity“;
 - e) zvyšování efektivity systémů a služeb ke sladování nabídky a poptávky na trhu práce širším využitím outsourcingu a pružnějšího soukromého sektoru ze strany veřejných služeb zaměstnanosti
7. INOVACE + INOVACE + INOVACE Služby na trhu práce nejsou výjimkou

Flexicurity – Kde se vzala?

- = Nizozemsko: Wet Flexibiliteit en Sekerheid – 1999
- = Dánsko: program navazujících vlád „Rasmussen 1“ (1993-2001) a „Rasmussen 2“ (2002 – 2007)
- = Definice: (Per Kongshøj Madsen) „Zlatý trojúhelník“ relativně volné legislativy pracovního trhu, velkorysé sociální sítě pro nezaměstnané a intenzivních výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti (citace z EiE, 2006, str. 78) – kromě „zlatého trojúhelníku“ hrají svou roli i další faktory: historický kontext a makroekonomická politika v každém státě

Evropská unie

EC „Towards Common Principles of Flexicurity“ (4):

1. **Flexicurity** je prostředek k posílení implementace Lisabonské strategie, tj. vytvářet více a lepších pracovních míst, modernizovat trhy práce, podporovat dobrou práci novými formami flexibility a jistoty ke zvýšení adaptability, zaměstnanosti a sociální koheze;
2. **Flexicurity** zahrnuje úmyslnou kombinaci pružných a spolehlivých pracovních smluv, komplexní strategie celoživotního učení, efektivní APZ a moderní, přiměřené a udržitelné systémy sociální ochrany

Evropská unie

- 3. Flexicurity** není přístup založený na jediném správném modelu trhu práce nebo pracovní kariéry, ani neznamena jednotnou politickou strategii: jednotlivé členské země by si měly tento koncept přizpůsobit svým specifickým podmínkám. Postup by však měl být efektivně monitorován.
- 4. Flexicurity** je koncept, který by měl podpořit otevřenější trhy práce přístupné všem a bez segmentace. Týká se zaměstnaných i těch, kdo jsou mimo práci. Neaktivní, nezaměstnaní, pracující na černo nebo v okrajových segmentech trhu práce by měli získat lepší příležitosti, ekonomické přínosy a podpůrná opatření k usnadnění přístupu do stabilního a legálně zajištěného zaměstnání. Podpora by měla být k dispozici i pro ty, kdo zaměstnaní jsou, aby si udrželi zaměstnatelnost a byli schopni zvládat změny v práci i případné změny zaměstnání.

Flexicurity – Jak na to?

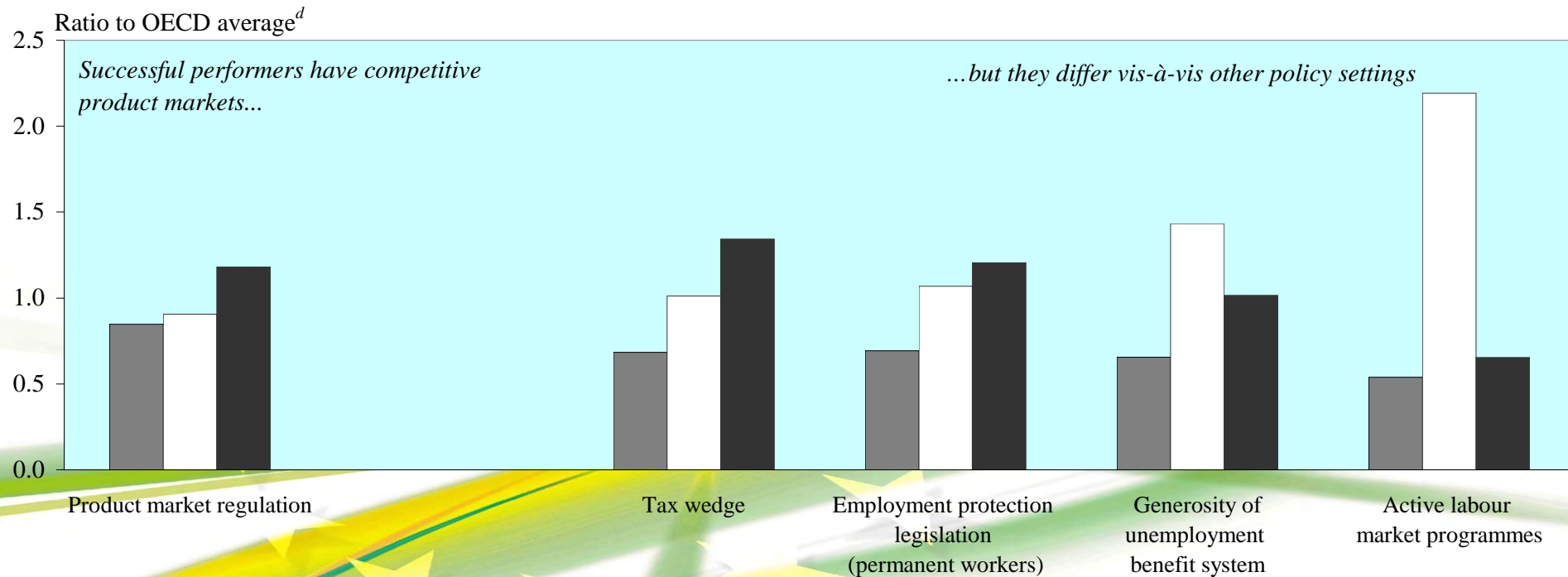
- 1) Vysoké sociální dávky sice snižují výhody zaměstnanosti, ale to lze překonat dobře navrženou aktivační politikou:
 - Aktivace jako součást „vzájemných povinností“
 - Efektivní služby (znovu)zaměstnanosti jsou základem
 - Reforma daní a veřejných výdajů má podpořit vyšší atraktivnost práce před pobíráním sociálních dávek
 - Pro nízko příjmové skupiny lze využít dobře navržený systém „dávek v zaměstnanosti“ v kombinaci s přiměřenou minimální mzdou

Flexicurity – Jak na to?

2. Regulace (legislativa) zaměstnanosti může být navržena způsobem, který zajišťuje „flexibilitu“:
 - redukcí právní nejistoty: (a) rychlé a jednoduché procedury; (b) omezení rizika soudem nařízeného znovupřijetí zaměstnance; (c) na druhé straně penalizace diskriminačního propuštění
 - lepší předvídatelností „odchodného“: (a) viz například rakouský model individuálních spořicíh účtů; (b) přiměřený růst odchodného podle „seniority“, bez ohledu na druh pracovní smlouvy; (c) přiměřená zkušební doba; (d) přenositelnost nároku na „odchodné“ – klíč k podpoře mobility
3. „Rating“ – bonusový/malusový systém platby sociálního pojištění dle historie propouštění zaměstnanců – příklad z USA

„Ne každá cesta vede do Říma!“

■ "Market-reliant" countries^a □ Other successful performers^b ■ Other OECD countries^c



Note: The indicators shown in this figure refer to 2003; 2002 for active labour market programmes.

a) Includes Australia, Canada, Japan, Korea, New Zealand, Switzerland, the United Kingdom and the United States. The average employment rate for this group in 2003 was 70.9%.

b) Includes Austria, Denmark, Ireland, the Netherlands, Norway and Sweden. The average employment rate for this group in 2003 was 71.9%.

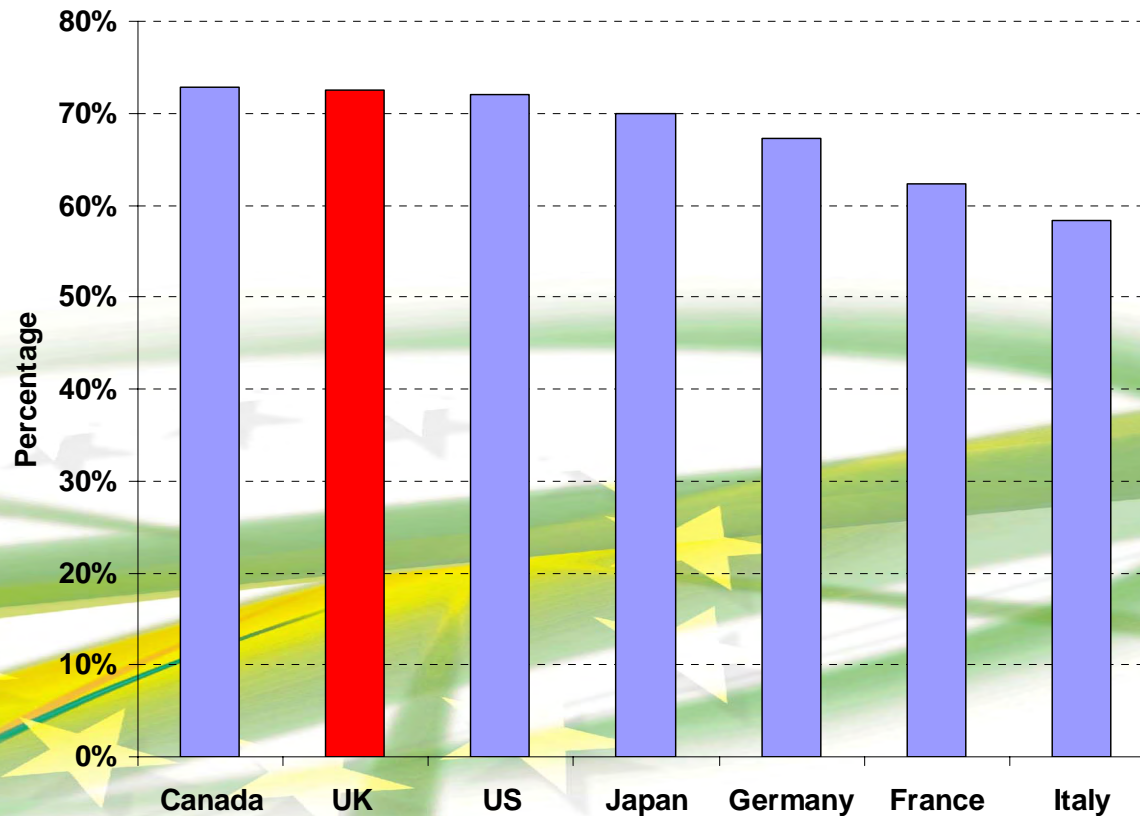
c) The average employment rate for this group in 2003 was 61.2%.

d) For each of the indicators, OECD average is equal to one.

Příklad: Velká Británie

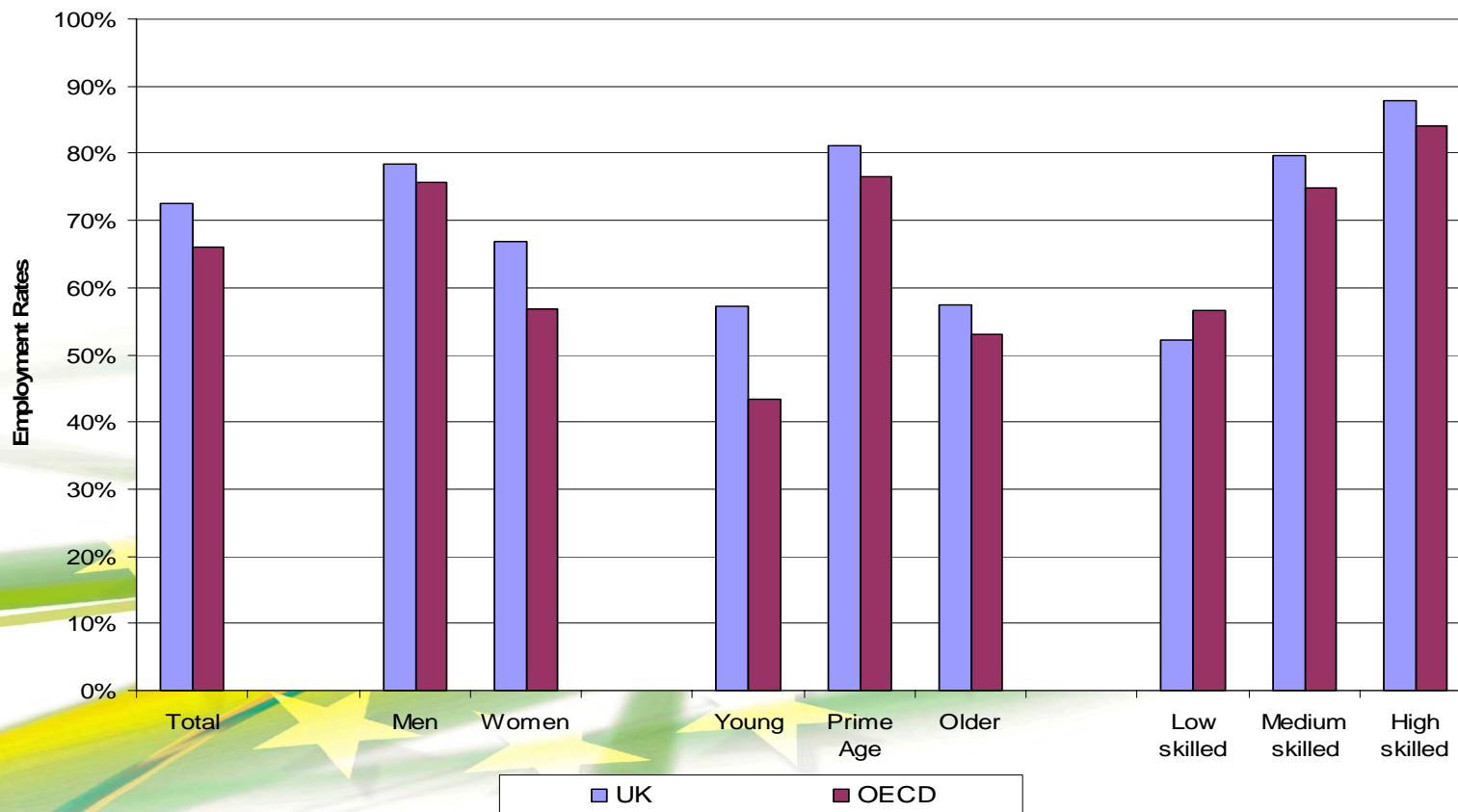
- ✓ Velmi úspěšná a relativně málo nákladná aktivní politika zaměstnanosti
- ✓ Anglosaský model vycházející z národního hospodářského systému, tj.:
 - i. Aktivní zapojení do globalizačního procesu
 - ii. Důraz na rozšíření vnitřního trhu EU
 - iii. Sociální ochrana na nezbytně nutné úrovni – určující faktor je konkurenceschopnost
 - iv. Odvážné reformy vycházející z tržních principů
 - v. Pružný pracovní trh
 - vi. Podnikatelsky příznivé politiky veřejného sektoru

VB má jeden z nejsilnějších TP na světě...



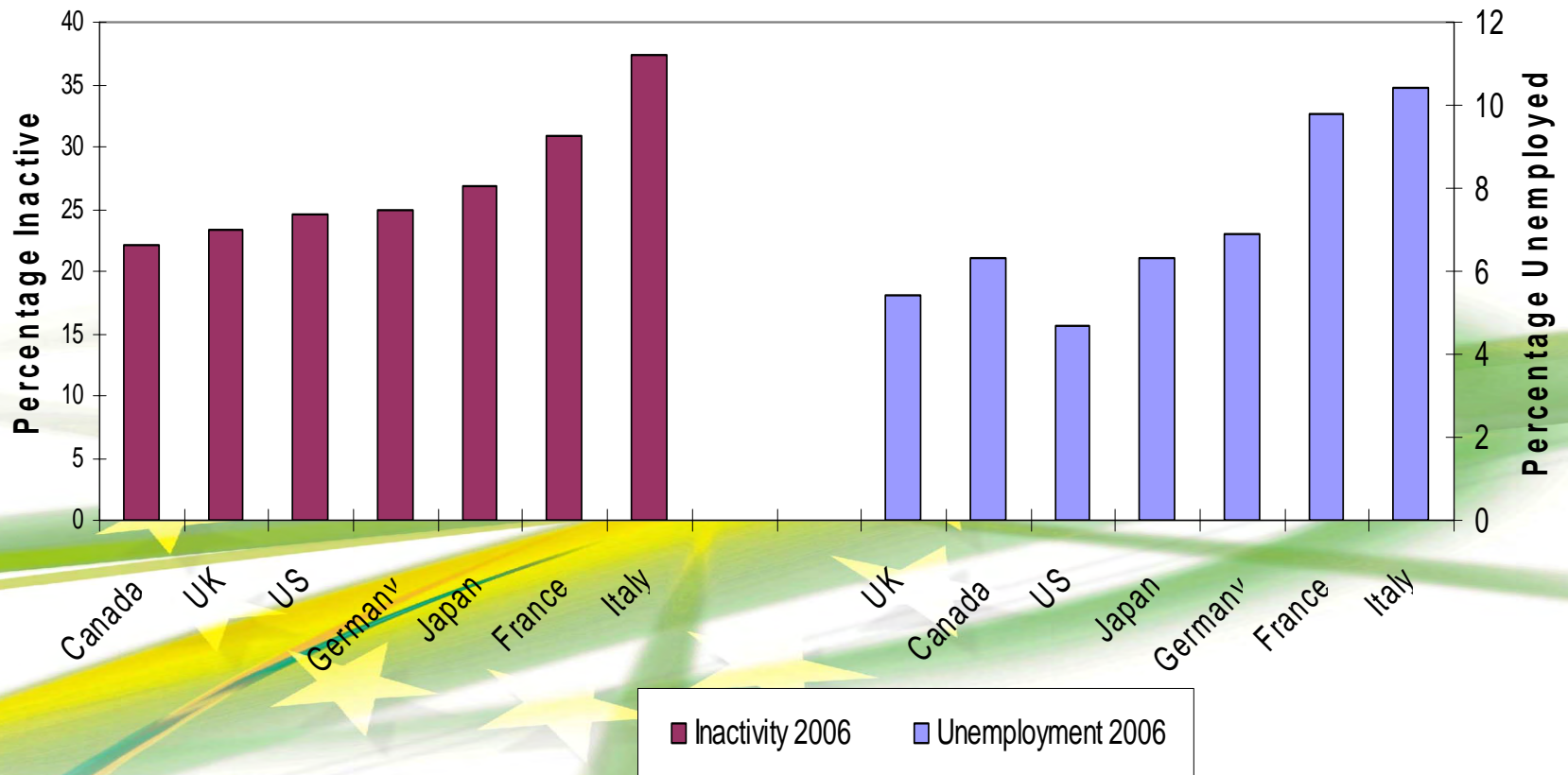
Source: OECD Employment Outlook 2007

.. s vysokou mírou zaměstnanosti napříč všemi skupinami



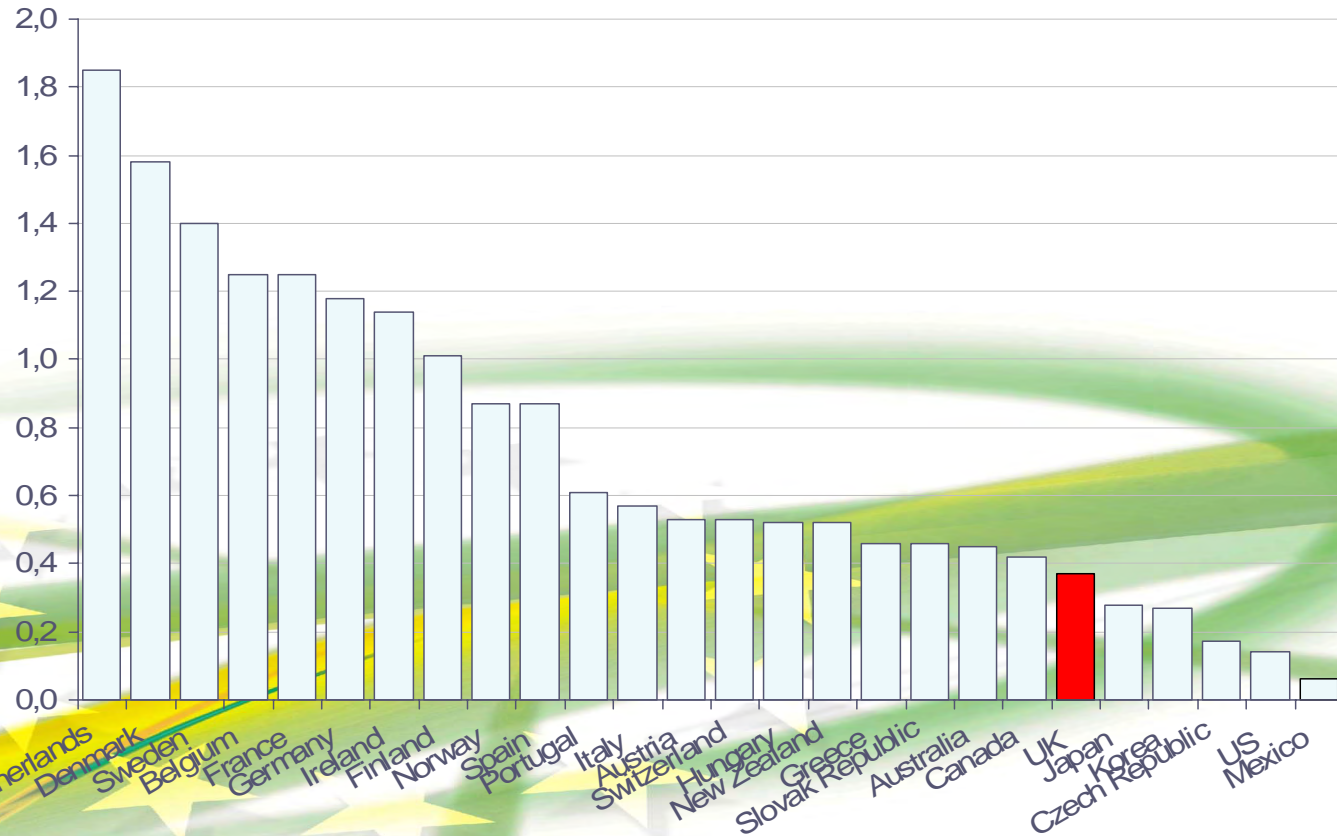
Source: OECD Employment Outlook 2007

...při relativně nízké míře nezaměstnanosti a neaktivity



Source: OECD Employment Outlook 2007

.. a s nízkými náklady: výdaje na programy APZ jako % HDP

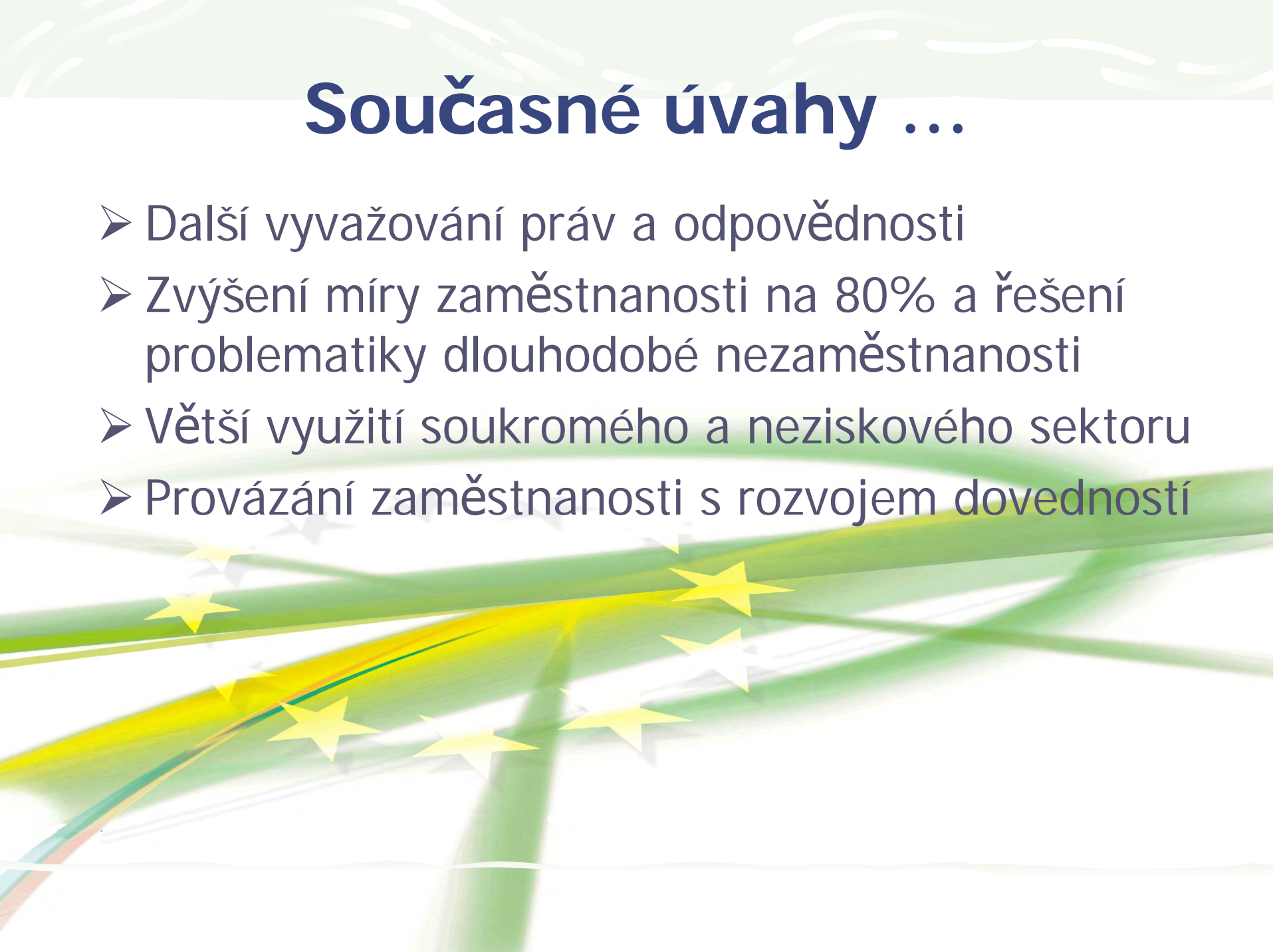


Source: OECD

Klíčové faktory dosavadní úspěšnosti...

- Makroekonomická stabilita
- Flexibilita a diversita
- Práce se musí vyplácet:
 - *Národní úroveň minimální mzdy a daňové zvýhodnění práce pro nízkopříjmové domácnosti*
- Aktivní politiky trhu práce:
 - Jobcentre Plus
 - Princip „Právo&Odpovědnost“
 - Asistované hledání zaměstnání
 - New Deals: programy zaměstnanosti k redukci dlouhodobé nezaměstnanosti prostřednictvím intenzivních a „na míru šitých“ aktivit a podpory

Současné úvahy ...

- Další vyvažování práv a odpovědnosti
 - Zvýšení míry zaměstnanosti na 80% a řešení problematiky dlouhodobé nezaměstnanosti
 - Větší využití soukromého a neziskového sektoru
 - Provázání zaměstnanosti s rozvojem dovedností
- 

Co pro to dělají...?

Vláda má dlouhodobý cíl dosáhnout 80% míry zaměstnanosti obyvatel v produktivním věku a stanovila si tyto indikátory:

- o 1 milión snížit počet lidí na sociálních dávkách
- o 1 milión více starších lidí dostat do práce
- o 300,000 více rodičů-samoživitelů do práce
- Bojovat s nedostatečnou aktivitou a nedostatkem práce v nejvíce znevýhodněných geografických lokalitách

Jak jsme na tom my v ČR?

- ? Vnímá náš veřejný sektor výzvy globalizace?
- ? Umí připravit a především realizovat adekvátní strategie na podporu konkurenceschopnosti?
- ? Vytváří podmínky pro inovace a jejich nositele?
- ? Umí efektivně využít ojedinělou příležitost evropských fondů k reformě trhu práce i veřejných financí?
- ? Zapojuje do služeb na trhu práce v dostatečné míře soukromý sektor?
- ? Budujeme společnost znalostí nebo známostí?

Další informace a kontakty

- ☛ Internet: www.mamenato.cz a www.rpic-vip.cz
- ☛ Zdeněk Karásek, RPIC-ViP s.r.o.,
Výstavní 2224/8, karasek@rpic-vip.cz ,
595 616 975, 602 718 026