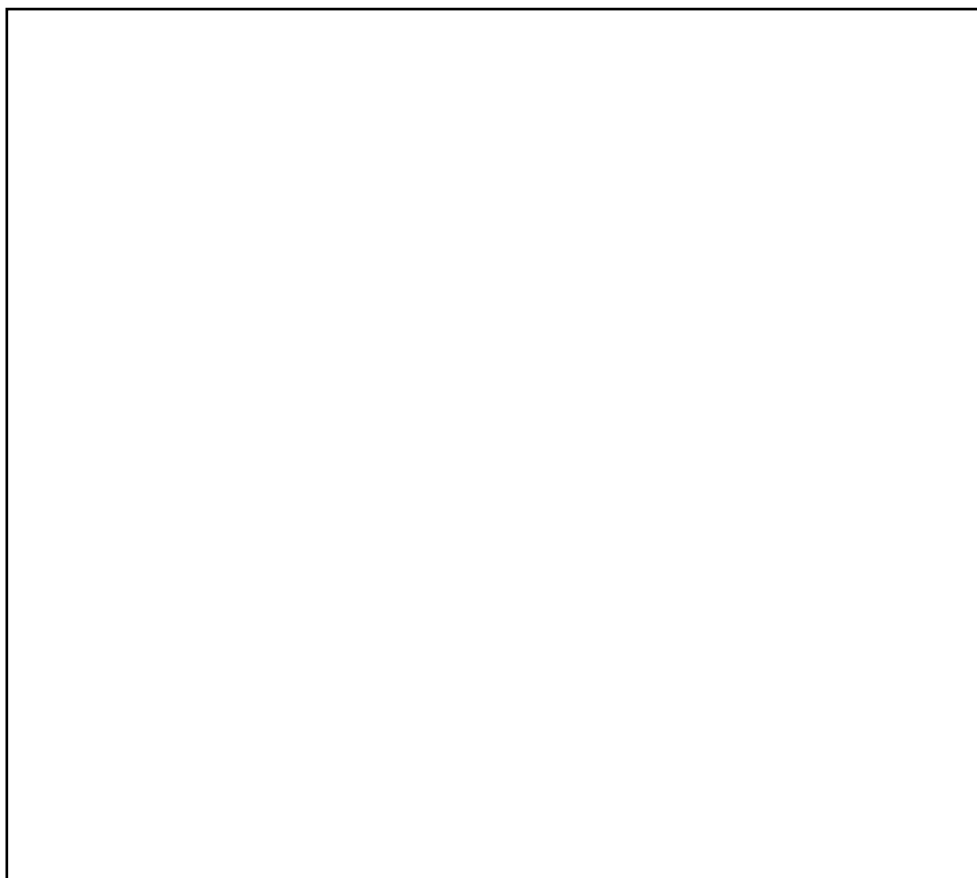




Foundation Findings

Flexikurita – Otázky a výzvy



Politické souvislosti

Flexikurita je politický přístup, který se snaží spojit flexibilitu trhů práce pro zaměstnavatele a jistotu zaměstnání pro zaměstnance. Často zmiňovaný dánský model flexikurity v sobě například spojuje volné právní předpisy na ochranu zaměstnání s ochranou příjmu pro nezaměstnané osoby a vysokou úroveň výdajů spojených s aktivními politikami na trhu práce.

Koncept flexikurity zahrnuje řadu úvah týkajících se různých sociálních systémů a jejich schopnosti reagovat na dnešní výzvy, jimž je vystavena naše společnost a naše hospodářství na evropské úrovni a na úrovni členských států. Jedním z hlavních faktorů, jež stojí v pozadí tohoto úsilí zvýšit flexibilitu trhů práce a přitom neohrozit jistotu pracovníků, je globalizace. Dalšími faktory jsou demografická výzva spojená s rychlým stárnutím společnosti a rostoucí počet pracujících žen.

Tyto faktory vytvářejí tlak na sociální a hospodářské systémy a nutí je, aby se přizpůsobily. Demografická změna znamená, že Evropa bude muset čelit rostoucím hospodářským tlakům s neměnným nebo snižujícím se počtem osob v produktivním věku. Z toho vyplývá nutnost zvýšit míru zaměstnanosti a také napomáhat utváření ovzduší, ve kterém lidé budou moci skloubit práci s rodinným životem.

Pokud jde o dopad globalizace na diskusi o flexikuritě, je jasné, že pro světový obchod jsou typické rychle se měnící trhy a rostoucí konkurenční tlaky, jež od podnikatelské sféry vyžadují lepší schopnost reagovat na kolísání poptávky v průběhu hospodářského cyklu. Tyto tlaky dopadají v první řadě na podniky, ale i na společnost jako celek, neboť se dotýkají schopnosti vytvářet bohatství, z níž vycházejí naše tradice a úroveň sociálního zajištění.

Přitom vyvstává jedna zásadní otázka, a sice, kdo by měl převzít hlavní zodpovědnost za zajištění jistoty a flexibility: zaměstnavatelé? Stát? Oba společně, v součinnosti se sociálními partnery? Odpovědnost za flexikuritu, má-li být tento přístup úspěšný, by měli mít všichni zúčastnění partneři, na všech úrovních.

Evropský sociální model se sice vyznačuje různorodostí sociálních systémů v jednotlivých státech, přesto však lze najít řadu společných hodnot, které jsou pro tento model příznačné: dostupnost pro všechny, solidarita a rovnost / sociální spravedlnost. Tyto společné prvky přispívají k rozvoji moderního sociálního státu, jehož původním cílem bylo zmírňovat nepříznivé důsledky industrializace.

Hybné síly flexikurity

Otázku flexibility až dosud nastolují hlavně zaměstnavatelé, i když zájem na určitých formách flexibility vyjadřují rostoucí měrou i pracovníci – například, pokud jde o uspořádání pracovní doby.

Podniky by chtěly získat větší flexibilitu, aby byly schopny rychleji reagovat na konkurenci v globalizovaném světě. Flexibilita, zejména pokud jde o pracovní sílu, je nezbytnou součástí posílení této schopnosti; zároveň je ovšem jasné, že Evropa nemůže udržet mezinárodní konkurenceschopnost v odvětvích s nízkou úrovní mezd a málo kvalifikovanými pracovníky. Konečným cílem flexibilnějšího trhu práce by mělo být zlepšit schopnost Evropy udržet se na vrcholu mezinárodního hodnotového řetězce.

Rozsah a formu flexikurity uplatňované na trzích práce určují zásadní měrou vlády a zaměstnavatelé, a to prostřednictvím vnitrostátních politik a vnitřních podnikových politik. Existují různé způsoby, jak zvýšit flexibilitu na úrovni podniku: flexibilita kvantitativní/kvalitativní a vnitřní/vnější. V praxi podniky používají kombinaci různých forem. V souvislosti s touto otázkou dochází ve všech členských státech k vývoji v oblasti pracovněprávních předpisů. A právě na pozadí diskusí o rizicích a změnách ve společnosti, jež jsou s tím spojeny, vznikl termín flexikurita.

V některých zemích, například v Dánsku, sociální partneři flexikuritu podporují, neboť věří, že má pozitivní dopad na celkovou zaměstnanost. V Dánsku flexikuritu považují za spojení potřeb flexibility a jistoty způsobem, který je přijatelný pro všechny strany podílející se na kolektivním vyjednávání a na politice v oblasti trhu práce, neboť jsou zapojeny do jejího vývoje.

Rostoucí počet pracujících žen by se měl odrazit na způsobu využití času, a to jak pracovní, tak mimopracovní doby. Může si například vyžádat individuálnější přístup k právům pracovníků: ženy by již neměly být závislé na právech na sociální zabezpečení „muže živitele“. V ještě obecnější rovině je třeba posoudit, která práva jsou individuální a která práva existují na úrovni domácnosti.

Jednou z politických odpovědí je formulování celoživotní perspektivy, která je založena na skutečnosti, že jednotliví občané mají v různých fázích svého života různé hospodářské a časové potřeby a že systémy lze přizpůsobit tak, aby reagovaly na rostoucí různorodost takových potřeb (Naegele, 2003).

Politická diskuse na evropské úrovni

Koncept flexikurity je na politické úrovni diskutován již více než deset let a v posledních letech se stává zvláště aktuální. Důležité myšlenky s ním spojené se objevily již v zelené knize o nové organizaci práce, vydané v roce 1996: „klíčovou otázkou pro pracovníky, vedení podniků, sociální partnery a subjekty přijímající politická rozhodnutí je ... určit správnou rovnováhu mezi flexibilitou a jistotou. Tato rovnováha má mnoho aspektů. Nejistotu často vyvolává reorganizace práce.“¹

Je jasné, že ze všech výše uvedených účastníků sehrávají při utváření nových forem organizace práce zvláště důležitou úlohu sociální partneři, např. prostřednictvím postupů kolektivního vyjednávání. Je také faktem, že mnohé z výzev, před nimiž stojí naše společnosti, vyžadují koordinovanou odpověď jak na trhu práce, tak v oblastech sociální ochrany.

Institucionální formou této spolupráce na evropské úrovni je „otevřená metoda koordinace“ a dvě její hlavní fóra – Výbor pro zaměstnanost a Výbor pro sociální ochranu, jež zřídila Komise a na jejichž činnosti se podílejí všechny členské státy. Činnosti v rámci otevřené metody koordinace zahrnují dosažení shody o hlavních směrech, stanovení cílů a kontrolních ukazatelů, vydávání výročních zpráv a učení se jeden od druhého. Od roku 2005 jsou činnosti uskutečňované v rámci otevřené metody koordinace sloučeny do jednoho efektivního postupu, z něhož vychází diskuse o hlavních směrech hospodářské politiky na každoročním jarním zasedání Rady. Jednou z otázek, o kterých probíhá v obou výborech široká diskuse, je to, jak “podpořit flexibilitu ve spojení s jistotou zaměstnanosti a snížit roztříštěnost trhu práce”.

V roce 2006 vydala Komise zelenou knihu o pracovněprávních předpisech, ve které vyzvala k úvahám na téma, jak by bylo možné pracovněprávní předpisy modernizovat.² Dokument se specificky zabýval otázkami souvisejícími s různými druhy pracovních smluv a s výzvou, kterou představuje flexikurita. Skupina odborníků pod vedením Tona Wilthagena vypracovala zprávu o cestách flexikurity pod názvem Učinit z překážek stupně dalšího postupu.³

¹ http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/publications_en.htm

² http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/green_paper_en.htm

³ http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flexi_pathways_en.pdf

Dalším krokem bylo sdělení Komise nazvané K obecným zásadám flexikurity, ve kterém byly vytyčeny cesty k vytváření většího počtu a vyšší kvality pracovních míst, ke spojení flexibility a jistoty a stanoveny některé obecné zásady, jimiž by se hlavy států a vlád měly řídit.⁴

Hlavní zjištění

- Flexikurita je schopna výrazně posílit konkurenceschopnost evropského hospodářství a vytvořit vyšší úroveň zaměstnanosti.
- Podniky, pracovníci a společnost se musí umět dohodnout na flexikuritě a věřit v ni.
- Jistota by měla být založena na jistotě zaměstnanosti, ne na jistotě pracovního místa, a měla by obsahovat jak práva, tak nástroje.

Pokud jde o práva:

- Na práva by mělo být pohlíženo v širších souvislostech celého života a možná budou nezbytné některé reformy vnitrostátního trhu práce, zaměstnanosti a systémů sociální ochrany.
- Práva by mohla být přezkoumána, aby byla zaručena určitá koordinace průběhu života flexibilních pracovníků, a mohla by vycházet z určitých zásad, jako je rovné zacházení, právní předpisy pro (vnitrostátní) přechodné trhy práce, započtení dob pojištění a převoditelnost nároků z podnikových systémů.
- Je důležité, aby svůj odraz našly veškerá práva sociální ochrany, nejen systémů sociálního zabezpečení poskytovaného státem, ale i zaměstnanecké systémy penzijního připojištění a zdravotní péče.

Pokud jde o nástroje:

- Je třeba věnovat zvláštní pozornost nejzranitelnějším pracovníkům, aby neupadli v chudobu v důsledku nedostatečného odměňování při zaměstnání.
- Aby mohla flexikurita fungovat, je mimořádně důležité poskytnout pracovníkům vše potřebné k tomu, aby se mohli vyrovnat se změnou: to by mělo zahrnovat důslednější diskusi na téma, jak zajistit rozvíjení dovedností během celého produktivního života.
- Rozvíjení dovedností zahrnuje řadu různých zúčastněných stran a přístupů: pracovníci se učí novým věcem při práci prostřednictvím inovačních forem organizace práce (takzvané „učební organizace“, kvalifikace pro více profesí, střídání pracovních úkolů), prostřednictvím výcviku poskytovaného zaměstnavatelem, iniciativ odvětvových fondů, fondů regionálního rozvoje, aktivních politik v oblasti trhu práce.

⁴ http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flex_comm_en.pdf

Zkoumání otázek

Různé přístupy v jednotlivých zemích

Neexistuje žádný univerzální přístup k flexibilitě, který by byl vhodný pro všechny. Naopak, v současné době se zvažují různé vnitrostátní přístupy. Prvním přístupem je tzv. flexibilizace všech pracujících. Týká se 80 % pracovníků v tradičním, trvalém pracovním poměru nebo pracujících na základě „klasické pracovní smlouvy“. Existují dva hlavní způsoby provádění flexibilizace: prostřednictvím nových způsobů organizace práce nebo prostřednictvím diverzifikovanějšího či flexibilnějšího rozvržení pracovní doby. Tyto způsoby by zároveň měla doplňovat nějaká forma jistoty zaměstnanosti.

Známým příkladem takového přístupu je dánský systém. Spojuje poměrně volné právní předpisy na ochranu zaměstnání s vysokou úrovní podpory v nezaměstnanosti vyplácené vládou a velmi aktivními politikami v oblasti trhu práce. Tento model vychází z filozofie, kterou lze zjednodušeně vyjádřit sloganem „chránit pracovníky, ne pracovní místa“. Na tento prvek se zaměřují i reformy v Rakousku, spolu s vytvářením fondu odstupného, který je převoditelný a není spojen jen s jedním zaměstnavatelem.

Druhým přístupem je uzákonění práv „netypických“ pracovníků (např. pracujících na základě smluv na dobu určitou, dočasných pracovních smluv, smluv na částečný úvazek) při zachování flexibility těchto druhů pracovních smluv.

Tuto myšlenku se snaží zavést nizozemský systém tím, že poskytuje větší práva sociální ochrany nestandardním pracovníkům (zejména pracujícím na částečný úvazek ale i pracujícím na základě smlouvy na dobu určitou) a zvyšuje jejich nároky (sociální zabezpečení, důchody atd.) tak, aby dosáhly úrovně srovnatelné s nároky jejich kolegů se stálým zaměstnáním. Obdobná je situace i v dalších zemích, kde se zamýšlejí nad tím, jak zvýšit práva těchto „netypických pracovníků“.⁵

Při různých vnitrostátních přístupech je třeba brát v úvahu velmi rozdílné výchozí podmínky. Zejména podíl „netypických“ nebo nestandardních pracovníků se v různých členských státech výrazně liší. V některých zemích je podíl „netypických pracovníků“ velmi vysoký. Spojené království a Nizozemsko mají vysoký podíl pracovníků na částečný úvazek, zejména mezi pracujícími ženami. Ve Španělsku jsou velmi rozšířené pracovní smlouvy na dobu určitou, na základě kterých pracuje více než 30 % celkového počtu pracujících. Stojí však za zmínku, že nedávne významné reformy v oblasti trhu práce ve Španělsku se pokoušejí napravit některé nevýhody spojené s předchozí snahou o flexibilizaci trhu práce (např. nadměrnou roztříštěnost trhu práce, pokles produktivity na jednoho pracovníka). Toto úsilí o nápravu probíhá formou nových právních předpisů zaměřených na ochranu a podporu práv netypických pracovníků a na vytváření pobídek pro zaměstnavatele, aby netypické pracovní smlouvy převáděli na typické.⁶

Volba konkrétní formy flexikurity souvisí hlavně s historickým vývojem trhu práce, s kolektivními dohodami a úlohou vlády v těchto záležitostech a také se základním směřováním veřejné politiky v oblasti zaměstnanosti a sociální ochrany. Vývoj politiky velmi silně závisí na národních tradicích i na schopnosti zemí vytvářet zdroje k financování zvolených řešení.

⁵ Vede se určitá diskuse o termínech „netypický“ nebo „nestandardní“, zejména vzhledem k jejich poměrně vysokému podílu v některých zemích. Pod „netypickými“ se v této zprávě rozumějí všichni pracovníci, kteří nepracují v stálém pracovním poměru na plný úvazek. Patřili by sem pracovníci pracující na částečný úvazek, se smlouvou na dobu určitou, sezónní pracovníci, dočasní pracovníci zajišťovaní agenturou atd.

⁶ <http://eurofound.europa.eu/eiro/2006/05/articles/es0605019i.html>

Tabulka 1: *Druhy flexibility*

	Kvantitativní flexibilita	Kvalitativní flexibilita
Vnější flexibilita	<i>Druh pracovního poměru</i> (typy pracovních smluv – na dobu určitou, dočasná práce, práce na základě smlouvy bez stanovené pracovní doby atd.) <i>Kvantitativní/smluvní flexibilita</i>	<i>Systémy výroby</i> (subdodavatelé, použití externích pracovníků) <i>Výrobní/geografická flexibilita</i>
Vnitřní flexibilita	<i>Pracovní doba</i> (práce přesčas, částečný úvazek, práce o víkendech, nepravidelná/proměnlivá pracovní doba) <i>Časová/finanční flexibilita</i>	<i>Organizace práce</i> – (střídání úkolů, souběžné zpracování úloh, zodpovědnost pracovníků za plánování a sestavení rozpočtů atd.) <i>Funkční/organizační flexibilita</i>

Zdroj: Goudswaard a de Nanteuil, 2000, s. 20.

Je důležité si uvědomit, že systém, který existuje v jedné zemi, není možné jednoduše převést do kteréhokoli jiného členského státu, neboť politiky jsou zakotveny ve specifickém vnitrostátním kontextu. Případné reformy musí vzít v úvahu různé úrovně realizace (pracovník, domácnost, podnik, odvětví, země) a jejich interakci.

Užitečná je však „otevřená reflexe“ integrované politiky. Ta může vést k novému přístupu zahrnujícímu celý soubor sociálních politik včetně politik v oblasti trhu práce a systémů sociální ochrany v širším smyslu.

Podnikové strategie flexibility

Mnohé podniky střední velikosti dnes používají kombinaci různých strategií flexibility. Při mapování praxe podniků může být užitečné rozdělení flexibility do čtyř kategorií, jak je uvedeno v tabulce 1.

Tabulka 2: *Podíl pracovních smluv na dobu určitou na celkovém počtu zaměstnaných*

	EU			BE	CZ	DK	DE	EE	EL	ES	FR	IE	IT	CY	LV
	celkem	muži	ženy												
1995	11.7	11.1	12.4	5.4	6.7	11.6	10.5	2.1	9.4	35.2	12.4	10.0	7.4	n/a	n/a
2000	12.6	12.0	13.4	9.1	8.1	9.7	12.7	3.0	13.5	32.2	15.2	5.9	10.1	10.7	6.7
2005	14.5	14.0	15.0	8.9	8.6	9.8	14.2	2.7	11.8	33.3	13.3	3.7	12.3	14.0	8.4
	LT	LU	HU	MT	NL	AT	PL	PT	SI	SK	FI	SV	UK	BG	RO
1995	n/a	4.1	6.6	n/a	11.4	6.8	4.8	11.6	n/a	n/a	18.1	14.7	7.2	n/a	n/a
2000	4.4	5.3	7.1	4.1	13.7	8.0	5.8	19.9	13.7	4.8	16.3	15.8	6.9	6.3	2.8
2005	5.5	5.3	7.0	4.5	15.5	9.1	25.7	19.5	17.4	5.0	16.5	16.0	5.7	6.4	2.4

Poznámka: Celkové údaje za EU jsou za EU25. Některé vnitrostátní údaje uvedené v řádce 1995 jsou za období 1996/97, neboť dřívější údaje nejsou k dispozici.

Zdroj: LFS citované v *Zaměstnanost v Evropě za rok 2006*.

Často dochází k tomu, že různé typy flexibility se mohou navzájem překrývat, což má dopad na to, jaký druh jistoty může být nabídnut (Atkinson, 1984). Například: zaměstnanec pracující na částečný úvazek může mít také roční účet pracovní doby nebo od něho může být vyžadována práce v různých geografických jednotkách téhož podniku a jeho příjem může být proměnlivý (kolísající plat). Tato kombinace flexibility může být uplatňována jen vůči určité podskupině pracovníků, často pracovníků v nejistých pracovních podmínkách (mladých pracovníků, žen nebo imigrantů), což vede k roztržitosti pracovníků v rámci podniku. Na druhé straně může být flexibilita zaváděna také v

obecnějším měřítku pro všechny pracovníky, například jako vnitřní flexibilita prostřednictvím nových forem organizace práce.

Zde je třeba zdůraznit, že flexibilita je sice většinou iniciována zaměstnavateli, ale může také vznikat v důsledku požadavků zaměstnanců. To může mít řadu příčin, jako je přání lépe spojit rodinný život se zaměstnáním nebo čerpat volno za účelem péče o rodinné příslušníky nebo studia. Rozdílné potřeby v různých fázích života mohou mít za následek různé profesní křivky s nestejným objemem pracovní doby nebo s přestávkami v profesním rozvoji (Anxo a kol., 2006b, Muffels a kol., připravuje se k publikaci).

Zjišťovací průzkum pracovní doby v evropských podnicích analyzoval situaci v oblasti flexibility v 21 000 podnicích a dochází k závěru, že se nejedná o jednorozměrný lineární jev pohybující se od nižší míry flexibility k vyšší. Situace je ve skutečnosti mnohem složitější. V této souvislosti se jeví jako velmi důležité rozlišovat mezi strategiemi flexibility zaměřenými na potřeby pracovníků a strategiemi zaměřenými na provozní požadavky vedení podniků. Výsledky tohoto výzkumu také ukazují, že rostoucí flexibilita nemusí nutně mít konfliktní povahu: vyšší míra flexibility, ať již ji označíme za „orientovanou na pracovníka“ nebo „orientovanou na podnik“, zahrnuje řadu společných flexibilních praktik, které vyhovují jak potřebám zaměstnanců, tak potřebám zaměstnavatelů (Chung a kol., 2007).⁷

Kvantitativní nebo smluvní flexibilita

Kvantitativní nebo smluvní flexibilita spočívá v tom, že podniky přecházejí k pracovním smlouvám na omezenou dobu ve snaze zajistit si větší flexibilitu pracovní síly. Nejčastějšími formami pracovních smluv na omezenou dobu jsou smlouvy na dobu určitou (včetně sezónní práce), dočasné pracovní smlouvy (včetně krátkodobé práce zajišťované agenturou) a práce na základě smlouvy bez stanovené pracovní doby.

Tabulka 2 na straně 7 ukazuje, jak rozdílný je výskyt pracovních smluv na omezenou dobu v jednotlivých členských státech. Ukazuje také, že jejich podíl na celkové zaměstnanosti ve většině zemí roste. Existují zajímavé výjimky, konkrétně Irsko, Spojené království a Dánsko, kde trhy práce vykazují větší flexibilitu, což může snížit potřebu smluv na dobu určitou.⁸

Výzkum provedený Evropskou nadací pro zlepšení životních a pracovních podmínek ukazuje, že pracovníci se smlouvou na dobu určitou jsou vystaveni horším pracovním podmínkám než pracovníci se smlouvou na dobu neurčitou, mají zejména horší přístup k výcviku a nižší autonomii pracovního místa (Goudswaard a de Nanteuil, 2000).

⁷ <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/39/en/1/ef0713en.pdf>

⁸ Nízkou úroveň pracovních smluv na omezenou dobu v těchto zemích lze vysvětlit nízkou úrovní právních předpisů na ochranu zaměstnání, což umožňuje snadnější přijímání a propouštění stálých zaměstnanců. OECD, ILO a Evropská komise podrobně studovaly dopad takových právních předpisů a došli k závěru, že pracovní předpisy na ochranu zaměstnání samy o sobě nezaručují, že povedou k větší flexibilitě.

Časová nebo finanční flexibilita

Časová nebo finanční flexibilita umožňuje podnikům zajistit si vyšší míru flexibility prostřednictvím flexibilnější pracovní doby nebo flexibilnějších platových podmínek. Může se například jednat o přesčasovou práci, práci na částečný úvazek, práci o víkendech, nepravidelnou nebo proměnlivou pracovní dobu.

Různé formy uspořádání pracovní doby lze rozdělit do skupin podle toho, zda jsou iniciovány spíše zaměstnavateli nebo zaměstnanci. Některé systémy spadají do obou kategorií a v důsledku změn v hospodářském cyklu může docházet ke změnám v této kategorizaci. To, co může být pro jednu stranu výhodnější ve fázi růstu hospodářského cyklu, může být méně výhodné ve fázi poklesu. A podobně, co se jeví jako právo, může se změnit v riziko.

Práce na částečný úvazek, flexibilní rozvrhy pracovní doby, odložený odchod do důchodu a předčasný odchod do důchodu může vyhovovat jak podnikům, tak zaměstnancům. Neobvyklá pracovní doba (práce v nočních směnách, práce v sobotu nebo v neděli nebo práce na směny vůbec), práce přesčas a dočasné zaměstnání (včetně pracovních smluv na dobu určitou, krátkodobé práce zajišťované agenturou a práce externích pracovníků) je zpravidla častěji iniciována zaměstnavatelem, zatímco rodičovská dovolená a další typy pracovního volna (péče o rodinné příslušníky, vzdělávání, vědecké dovolené) a účty pracovní doby je většinou častěji iniciována zaměstnancem. Roční účty pracovní doby mohou být iniciovány buď zaměstnavatelem, nebo zaměstnancem, ale jsou často spojeny s výkyvy v pracovním zatížení a se změnami hospodářského cyklu. (Chung a kol., 2007).

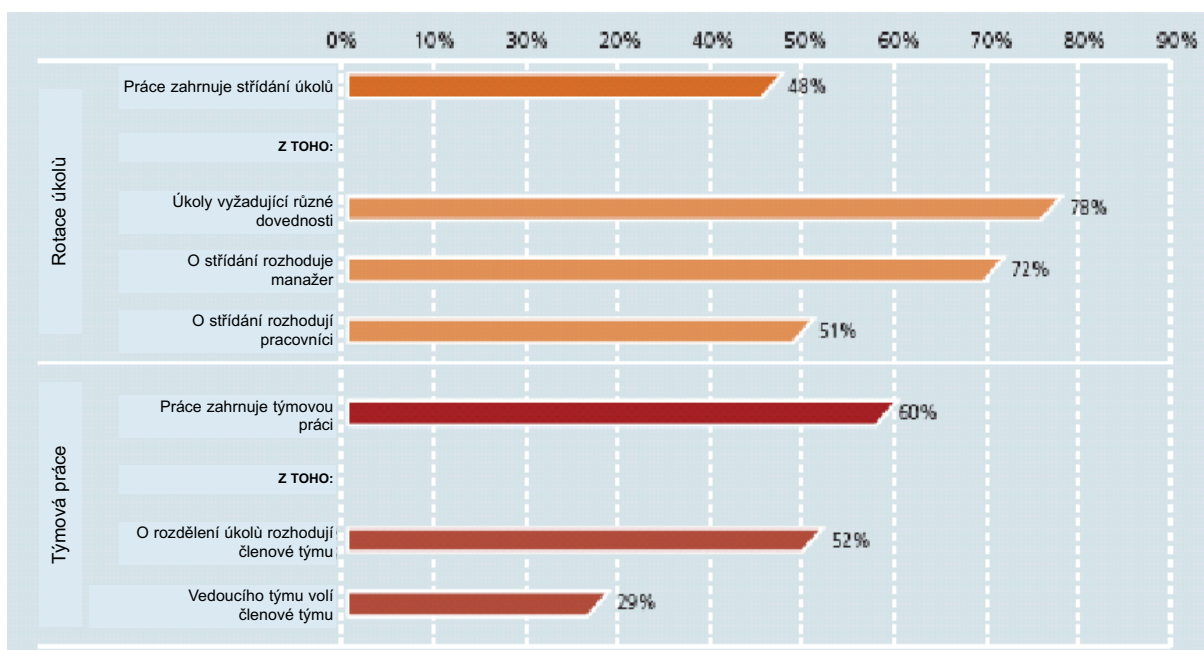
Podobně jako u práce na dobu určitou, také výskyt práce na částečný úvazek se v jednotlivých zemích značně liší. Výzkum ukazuje, že kvalita práce u pracovníků na částečný úvazek je často nižší než u srovnatelných pracovníků na plný úvazek, zejména pokud jde o přístup k výcviku, možnosti profesního rozvoje a postupu (Anxo a kol., 2007). Této otázce je však věnována velká pozornost v evropské diskusi mezi sociálními partnery a v evropské legislativě. Posledním bodem, který je nutné zvážit, je to, jak usnadnit přechod od práce na plný úvazek k práci na částečný úvazek, a naopak.

Funkční flexibilita

Funkční flexibilitu tvoří formy organizace práce, jako je střídání úkolů, souběžné zpracování úloh a zapojení pracovníků do plánování nebo do sestavování rozpočtů (týmová autonomie). Na diagramu 1 je ukázán výskyt střídání pracovních úkolů a týmové práce v rámci EU 27.

Smyslem těchto forem organizace práce je především učinit práci v podniku flexibilnější, umožnit pracovníkům změnu míst podle potřeby (střídání pracovních úkolů). To však může vést také k většímu rozvoji dovedností, kdy pracovníci mohou aktualizovat své dovednosti způsobem, který je výhodný pro ně samotné i pro podnik. To by zvýšilo jejich jistotu pracovního místa i jistotu zaměstnanosti. Pracovníkům by bylo svěřeno plnění více úkolů v rámci pracovního místa a v rámci podniku (zvýšení jejich jistoty pracovního místa), ale zvýšila by se i jejich zaměstnatelnost, pokud jde o následné nalezení jiného pracovního místa (v rámci podniku i mimo něj).

Diagram 2: Výcvik placený zaměstnavatelem, získaný za posledních dvanáct měsíců, podle účastníků vzdělávání (%)

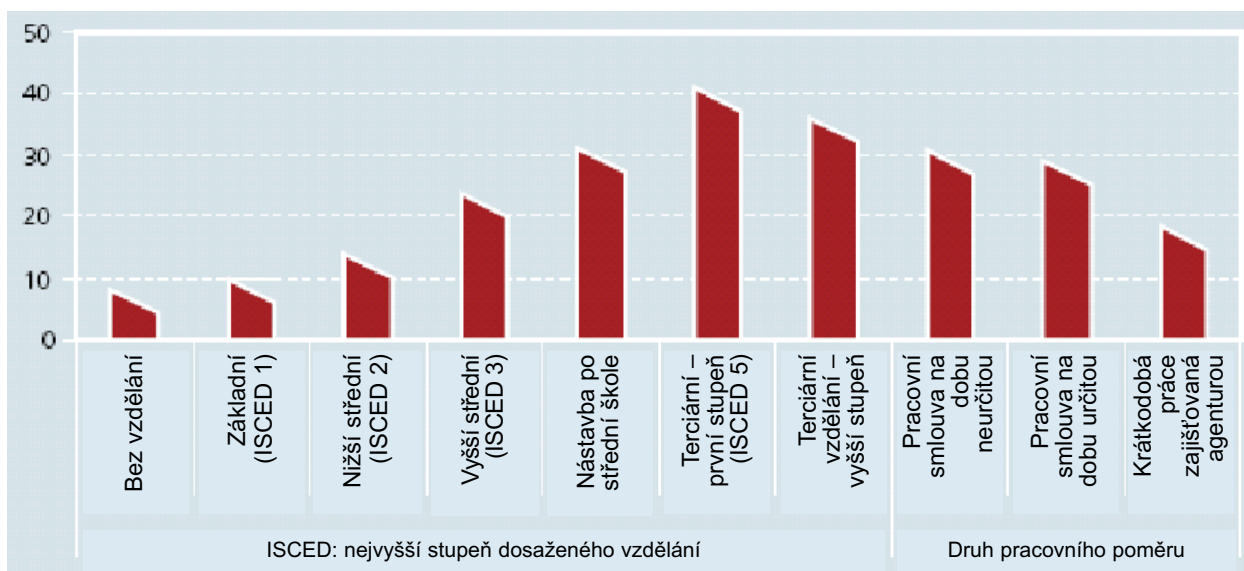


Zdroj: Čtvrtý přehled pracovních podmínek v Evropě, 2007.

Druhotná analýza údajů obsažených v Průzkumu pracovních podmínek v Evropě ukazuje, že funkční flexibilita má významný dopad na učení, řešení problémů a inovaci na organizační úrovni. Byly zjištěny čtyři různé typy organizace práce: „učení“, „jednoduchá“, „tayloristická“ a „tradiční“. Dva z těchto čtyř identifikovaných typů zpravidla vedou ke zvýšení vnitřní flexibility pracovníků v rámci podniku: „organizace učení“ a „jednoduché organizace nebo organizace vysokého výkonu“. V podnicích s takovou formou organizace práce jsou zaměstnanci zapojeni do řešení problémů a do rozhodování. Mají tak více možností k osobnímu rozvoji při zaměstnání. Existuje také úzká vazba mezi způsobem, jak lidé pracují a jak se učí v rámci podniku, a inovačními možnostmi daného podniku, i když z hlediska inovace mají organizace učení nad jednoduchými organizacemi zpravidla výhodu. Jistota zaměstnanosti je posílena: nutno klást důraz na aktualizaci dovedností prostřednictvím organizace práce, což umožní připravit a vybavit pracovníky tak, aby byli schopni čelit nezbytným změnám a možným přechodům během svého produktivního života.

Jiný způsob aktualizace dovedností je prostřednictvím výcviku. Čtvrtý Průzkum pracovních podmínek v Evropě ukazuje, že v evropských podnicích nedochází ke zlepšení v úrovni výcviku: méně než třetina pracovníků v EU uvádí, že se jim během předchozích dvanácti měsíců dostalo výcviku placeného zaměstnavatelem. Je také faktem, že existují velké rozdíly v dostupnosti výcviku v jednotlivých zemích, a také mezi pracovníky s nízkou/vysokou kvalifikací a mezi pracovníky s různými typy pracovních smluv. Zdá se, že možnosti dalšího výcviku na trhu práce do značné míry závisí na základním vzdělání (viz diagram 2), což zvyšuje riziko rostoucí polarizace mezi osobami majícími přístup k výcviku a těmi, kdo k němu přístup nemají.

Diagram 2: Výchvilk placený zaměstnavatelem, získaný za posledních dvanáct měsíců, podle účastníků vzdělávání (%)



Zdroj: Čtvrtý přehled pracovních podmínek v Evropě, 2007.

Krokem vpřed by mohl být přechod od „rozvoje schopností“ k obecnějšímu „právu na učení“ přizpůsobenému schopnostem každého jednotlivého občana. Jde o to, vybavit lidi k tomu, aby byli schopni čelit změnám po celý život, jak v práci, tak mimo ni.

Úloha sociálních institucí

Jistota může mít mnoho různých forem: jistota pracovního místa, jistota zaměstnanosti, jistota příjmů a jistota možností kombinace. Tyto formy jistoty mohou být při různých formách flexibility zajištěny pomocí řady opatření, jež mohou přijímat nebo zavádět různé subjekty.

Důležitou úlohu při rozvoji zaměstnatelnosti svých pracovníků mohou sehrávat podniky. Nedávné výzkumy provedené nadací potvrzují, že řešení této otázky může mít pro podniky zásadní hospodářský význam.⁹ Při určování pracovních podmínek jak po formální, tak po obsahové stránce mohou podniky vytvářet určité možnosti v oblasti jistot, zejména prostřednictvím větší funkční flexibility formou obohacování práce, výcviku, organizace práce a případně i platové diferenciací. Mohou také určovat volbu typu pracovní smlouvy a formy pracovní doby. To, co podniky mohou nabídnout, však závisí také na vnitrostátní a odvětvové úrovni. Rozsah jistot pro pracovníky do značné míry ovlivňuje legislativa a sociální instituce.

Sociální instituce vycházejí z vnitrostátních tradic. V rámci evropských strategií zaměstnanosti a sociální ochrany se mnoho diskutuje o reformách těchto institucí. Je zcela jasné, že ne u všech vnitrostátních institucí lze usilovat, nebo by se mělo usilovat o harmonizaci. Avšak vzhledem k tomu, že mnohé země čelí podobným výzvám, lze s pomocí otevřené metody koordinace tyto politiky koordinovat – stanovit společné cíle, vyhodnocovat dosažený pokrok (na základě společně dohodnutých ukazatelů) a čerpat poučení z osvědčených postupů. Proces flexikurity v různých evropských zemích by mohl vycházet ze společných postupů při současném respektování pravomocí členských států v této oblasti.

Instituce působící na trhu práce

Důležité jsou instituce působící na trhu práce. K ochraně pracovníků slouží právní předpisy na ochranu zaměstnanosti. Působí jako překážka proti jednoduchému náboru a propouštění, což je jedním ze způsobů zavádění flexibility pro všechny pracovníky. Právní předpisy na ochranu zaměstnanosti mimo jiné umožňují rozvoj dvojího trhu práce, kdy jádro stálých pracovníků je velmi silně chráněno před rozvázáním pracovního poměru: to často vede zaměstnavatele k tomu, aby více využívali pracovních smluv na omezenou dobu, což jim usnadňuje provádění strategie založené na kvantitativní flexibilitě. Výsledkem takového stavu na trhu práce je to, že flexibilita se zaměřuje na jednu část pracujících (okrajová flexibilita) a narůstají rozdíly mezi stálými pracovníky a pracovníky se smlouvami na omezenou dobu, a to zpravidla při znevýhodnění posledně jmenované skupiny (tzv. efekt „insiderů a outsiderů“).

Pro dosažení nezbytné míry jistoty jsou důležité aktivní politiky v oblasti trhu práce. Ty pomáhají zajistit, aby se lidé, kteří ztratí pracovní místo nebo se rozhodnou pro „flexibilní cestu“, v případě nutnosti pomohlo najít si jiné zaměstnání. Aktivní politiky v oblasti trhu práce mají dvě základní funkce: poskytovat v období „mezi dvěma zaměstnáními“ dodatečný výcvik a napomáhat dosažení souladu mezi nabídkou a poptávkou v oblasti pracovní síly. Tyto úkoly však lze bezpochyby lépe plnit za existence určitých podmínek. Především by trh práce a hospodářský výkon dané země měl být takový, aby bylo k dispozici přiměřené množství práce a pracovních míst, což umožní agenturám práce plnit jejich funkci. Zároveň by se mělo v dostatečné míře investovat do veřejných služeb v oblasti zaměstnání a činnosti pomocných agentur. Vytvoření takového institucionálního rámce vyžaduje značné časové i finanční náklady.

⁹ Viz příklady osvědčených postupů na <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/employment/quality/attractiveworkplace.htm>

Velmi důležitým prvkem aktivní politiky v oblasti trhu práce, jehož význam nesnižují odlišnosti v hospodářské situaci jednotlivých zemí, je důraz na neustálou aktualizaci dovedností a schopností. Jedním ze stavebních kamenů evropské strategie zaměstnanosti je celoživotní učení. Usnadnění přechodu mezi nezaměstnaností a zaměstnaností nebo mezi různými typy pracovních smluv může vyžadovat zvláštní úsilí,¹⁰ avšak neustálá aktualizace dovedností zároveň může poskytnout pracovníkům větší flexibilitu, pokud jde o jejich vlastní dovednosti. Funkční flexibilita, jak bylo uvedeno výše, je jedním ze způsobů aktualizace dovedností při zaměstnání, zatímco aktivní politiky v oblasti trhu práce by mohly napomoci při poskytnutí výcviku a dalšího vzdělání v obdobích nezaměstnanosti nebo pracovního volna.

Systémy sociální ochrany

Dopad větší flexibility na trh práce (ať už u všech pracovníků, nebo u skupiny pracovníků pracujících v nejistých pracovních podmínkách) by měl být podroben důkladnému zkoumání. Lze ho také považovat za novou formu sociálního rizika. Výhody flexibility při vytváření většího počtu pracovních míst lze doplnit systémy sociální ochrany, jež umožňují řešit rizika pro jednotlivé pracovníky, což je pojetí blízké základní myšlence flexikurity. Systémy sociální ochrany jsou pro překonávání rizik velmi důležité a zauímají tak významné místo v sociálním modelu Evropské unie. Jsou bezpochyby důležitým doplňkovým nástrojem při překonávání rizik nezaměstnanosti na flexibilnějších trzích práce.

Systémy sociální ochrany sledují dva hlavní cíle – jednak dekomodifikaci, a jednak zaměstnatelnost (viz Tabulku 3). Dekomodifikace vyjadřuje, nakolik si jednotliví občané a domácnosti mohou zachovat sociálně přijatelnou životní úroveň bez zapojení na trhu práce (Esping-Andersen, 1990). Jako třetí cíl by bylo možné uvést dosažení sociální spravedlnosti nebo přerozdělení. Pro zjednodušení je zde však kladen důraz na první dva cíle a jejich krátkodobé a dlouhodobé důsledky.

Tabulka 3: Krátkodobé a dlouhodobé cíle systémů sociální ochrany

	Krátkodobé	Dlouhodobé
Dekomodifikace	Dočasný příjem na ochranu lidí před nejistými situacemi (např. dávky v nezaměstnanosti)	Trvající příjem v případě strukturálních nebo dlouhodobých událostí (např. invalidní důchody, důchody bez vazby na předchozí aktivitu na trhu práce)
Zaměstnatelnost	Nové zaměstnání, „druhořadé“ pracovní smlouvy jako smlouvy na dobu určitou, integrační systémy v podnicích	Rozvoj profesních projektů, které z krátkodobého hlediska nemusí být na trhu práce ihned ziskové, rozvoj dovedností

Zdroj: *Vielle a Walthery, 2004, s. 85*

Sociální státy (nebo systémy sociální ochrany) jsou vždy důležitými nástroji dekomodifikace (Vielle a Walthery, 2003). Evropský sociální model v praxi vychází z myšlenky, že státy poskytují kompenzaci za ztrátu nebo snížení výdělečného příjmu v případě vzniku řady rizikových událostí (nezaměstnanosti, nemoci, pokročilého věku, mateřství, invalidity, smrti), nebo při enormním zatížení, např. v důsledku výdajů na zdravotní péči nebo rodinných výdajů. Většina států má také mechanismy na pomoc těm, kdo si nejsou schopni (dočasně či trvale) zajistit své živobytí.

¹⁰ Mělo by pokrývat široký okruh možných situací, zahrnovat pohyb mezi samostatnou výdělečnou činností a zaměstnáním, mezi prací na plný a na částečný úvazek, mezi dočasnými a stálými pracovními smlouvami a mělo by být obousměrné. To by mohlo být důležité z hlediska celoživotní perspektivy: viz Muffels a kol., připravuje se k publikaci.

Druhý důležitý aspekt systémů sociální ochrany souvisí se zaměstnatelností, kdy zaměstnání je považováno za hlavní prostředek k zajištění příjmu a také za základ slušné životní úrovně každého jednotlivého občana. Tento aspekt je také důležitým prvkem hospodářské strategie Evropské unie, která považuje vysokou zaměstnanost za jeden z hlavních cílů.

Pokud jde o flexikuritu, je tedy úloha systémů sociální ochrany stále důležitým nástrojem umožňujícím čelit sociálním rizikům v krátkodobém i dlouhodobém měřítku. Poskytuje příjemcům prostředky k překonání období, kdy jsou bez zaměstnání. Tato podpora by neměla být pro jednotlivé občany pastí, např. v podobě příliš štědrých nebo časově neomezených dávek v nezaměstnanosti, což v některých případech může lidi uvěznit v osidlech nezaměstnanosti. Důraz je proto kladen na to, „aby se práce vyplácela“, aniž bychom ztráceli ze zřetele nutnost poskytnout lidem prostředky na překonání období, kdy z nějakého důvodu nemohou pracovat.

Různé systémy sociální ochrany kladou důraz na různé soubory dávek a způsoby financování systémů sociální ochrany. Existuje velké množství typologií sociálních států. Nejčastěji diskutovanou je typologie vypracovaná původně Esping-Andersenem (1990), který rozeznává tři typy sociálního státu (korporativistický/konzervativní sociální stát, liberální sociální stát a sociálně demokratické sociální státy), jež doplňuje čtvrtý model – středomořský sociální stát (Ferrera, 1996). Všechny systémy se však přizpůsobují změnám v politice a stávají se stále více hybridními modely. Podle této typologie je také obtížné klasifikovat nové členské státy. Na základě této typologie však mohou být zjištěna některá omezení každého z těchto systémů.¹¹ Při diskusi o flexikuritě pro každý ze systémů sociální ochrany by tato omezení by měla být vzata v úvahu.

Sociální infrastruktura

Vedle trhu práce a politik sociální ochrany existují na vnitrostátní úrovni také další sociální instituce, jež umožňují, aby flexikurita, flexibilita, zaměstnatelnost a účast zaměstnavatelů mohly působit společně. Možnosti volby zaměstnání může určovat i dostupnost sociální infrastruktury. Jako příklad lze uvést to, jak ta či ona společnost přistupuje k instituci mateřství a péče o dítě. Totéž platí o péči o staré lidi.

Zapojení pracujících rodičů a zejména pracujících matek na trhu práce může záviset na dostupnosti zařízení péče o dítě a školních družin, jejichž poskytování se v jednotlivých zemích velmi liší. Na možnosti volby pracujících rodičů má velký vliv pracovní doba, kvalita a cena těchto zařízení, ať už veřejných, soukromých nebo financovaných z veřejných prostředků.

Rodiče se mohou rozhodnout pro to, aby, když jsou jejich děti malé, zůstali delší dobu doma (rodičovská dovolená). Možnost volby je často ovlivněna i dostupností, délkou trvání a výší dávek (Anxo a kol., 2006a). Při déletrvajících obdobích pracovního volna je důležité usnadnit návrat do zaměstnání (buď na plný, anebo na částečný úvazek).

V některých zemích se ke sladění práce se soukromým životem široce využívá přechod na zaměstnání na částečný úvazek. Například v Nizozemsku výrazná většina pracujících žen pracuje na částečný úvazek a na částečný úvazek pracuje i téměř polovina všech pracujících (mužů i žen).

¹¹ Důležitými omezeními u každého z těchto systémů jsou: v korporativistických systémech – nepřiměřené financování důchodů bez zvyšování mzdových nákladů; v liberálních systémech – dvojitý systém, který je výsledkem obtíží komplikujících návrat k plné zaměstnanosti a existence nezaměstnanosti mladých lidí a svobodných rodičů; v sociálně demokratických systémech – jak zlepšit dosažitelnost práce, zejména pro nekvalifikované pracovníky, aniž by došlo k ohrožení rovnostářské zásady sociální demokracie; ve středomořských systémech – jak zvýšit flexibilitu a současně zajistit zaměstnancům určité hospodářské jistoty.

Státy a občané tak reagují na spojení práce s rodinou velmi rozdílnými způsoby: počínaje odchodem z trhu práce až po déletrvající období pracovního volna (rodičovská dovolená) nebo spojení práce s péčí o děti (rozhodujícími faktory jsou přitom dostupnost, cena a kvalita pečovatelských zařízení).

Flexikurita na úrovni domácností

Dalším složitým problémem je to, že flexikurita se sice především týká vztahů mezi zaměstnavateli a pracujícími, avšak flexibilita a zejména jistota jsou prvky, jež se očividně promítají i na úrovni domácností.

Nejdůležitějším měřítkem příjmů je často spíše domácnost než úroveň jednotlivého občana. Podobně tomu může být i v otázce rozdělení času, pracovní i mimopracovní doby, u dospělých, na kterých jsou závislé další osoby. Proto je složení domácností důležitým prvkem, na který je třeba brát ohled při vyrovnávání se s důsledky flexibilních forem práce, neboť i to ovlivňuje možnosti celoživotního setrvání na trhu práce (Riedmann a kol., 2006).

Nejistota příjmů negativně dopadá nejen na jednotlivé pracovníky, ale i na situaci v jejich domácnostech. Analýza chudoby v důsledku nedostatečného odměňování v zaměstnání, vypracovaná nadací, ukazuje, že existuje jasná souvislost mezi složením domácnosti, pracovními smlouvami na omezenou dobu nebo přerušenu profesní dráhou a větší zranitelností (Peña-Casas a Latta, 2004). Proto je třeba si uvědomovat možné pasti flexikurity, jež vedou k větší chudobě v důsledku nedostatečného odměňování v zaměstnání.

Podněty pro politiku

Východiska pro politiku

Evropské systémy sociální ochrany v době svého vzniku vycházely z „modelu muže živitele“, pro který je typický jeden příjem (muže živitele) v rodině, přičemž hlavní povinností ženy je organizace rodiny/domácnosti. Pracovníci často zůstávali po celý svůj produktivní život ve stejném zaměstnání. S rostoucím zapojením žen do pracovního procesu a s rozšířením krátkodobějších, přerušovaných profesních drah se pozornost znovu zaměřuje na různé možnosti organizace pracovní doby během života. Klíčovým prvkem, který je třeba posoudit, je dopad výše uvedených trendů na dostupnost nároků na sociální ochranu.

Při tomto posuzování je v každém z členských států důležitá situace ve finanční a institucionální oblasti, která má dopad na možnosti reformy. Je třeba také zdůraznit, že všechny reformy vyžadují nejen velkou dávku politické odvahy, ale mohou také vyžadovat čas, než ponesou plody, v závislosti na specifickém hospodářském kontextu. Možnost přenosu jiných „myšlenek“ v oblasti flexikurty závisí na hospodářské schopnosti a schopnostech politických institucí, včetně subjektů schopných tyto myšlenky vetovat, na preferencích, hospodářské schůdnosti a politické vůli k přijetí těchto reforem na různých úrovních.

Důvěra jako nezbytný předpoklad flexikurty

Aby mohla flexikurta fungovat, je důležité si uvědomit důsledky pro všechny zúčastněné strany: pro jednotlivce (pracovníka), pro společnost, pro podniky. Klíčovým spojovacím prvkem je důvěra. Věří-li lidé v budoucnost, mohou být ochotni vzít na sebe více rizik týkajících se druhu jejich pracovního poměru, pracovat „flexibilněji“ (flexibilita pracovních smluv, pracovní doby, funkční flexibilita) a spojovat práci s rodinou.

Lidé by také měli být schopni věřit ve změnu: neměli by považovat změnu za zásadně negativní a měli by být ujištěni, že existují prostředky umožňující přizpůsobit se nově vzniklým okolnostem. Jako příklad lze uvést to, že poměrně slabá právní ochrana zaměstnání v Dánsku existuje společně s častým střídáním zaměstnání: v Dánsku změni každoročně zaměstnání 25 % pracovníků. To je přijatým kompromisem, neboť existuje silná důvěra v nalezení jiného, přiměřeného zaměstnání v rozumné době, díky celkovému hospodářskému výkonu země a v důsledku aktivních politik v oblasti trhu práce v Dánsku, včetně vysokých dávek v nezaměstnanosti.

Lidem by mělo být umožněno, aby věřili v práci: pracovníkům by mělo být umožněno plánovat si svůj život bez příliš velkých problémů a rizik z hlediska své profesní dráhy/důchodů. Přerušování a změny pracovních míst/zaměstnání je třeba organizovat tak, aby pracovníci měli nezbytnou strukturu podpory umožňující spojit pracovní a mimopracovní život. Celoživotně by měly být usnadněny přechody mezi prací na celý a na částečný úvazek, mezi různými formami zaměstnání a mělo by být usnadněno překonání období nezaměstnanosti. K tomu, aby se zajistilo, že takové přechody budou úspěšné, je ovšem velmi důležité vytváření pracovních míst, dále konkurenceschopnost a silný hospodářský růst.

Má-li se vytvořit tato společnost důvěry, musí se evropské systémy přizpůsobit této nové realitě: systémy sociální ochrany, systémy trhu práce a sociální infrastruktura. Neexistuje žádné řešení vhodné pro všechny, které by bylo možné jednoduše přejmout z jedné země do druhé.

Úloha pro všechny partnery

velmi důležitá je vzájemná důvěra mezi všemi činiteli podílejícími se na tomto uspořádání, a to i mezi sociálními partnery a vládou. Provedení jakýchkoli reforem a dosažení výsledků také vyžaduje čas. Velmi důležitou úlohu z hlediska přijetí, ale i formulování jakýchkoli změn, jež mají být zaváděny na úrovni podniků (a také na odvětvové a celostátní úrovni), mohou sehrávat sociální partneři. Jestliže se sociální partneři dokážou shodnout na způsobu, jak těmto

složitým otázkám čelit, mohou přitom vyzkoušet a rozvinout osvědčené postupy. Odbory by měly být ochotny přijmout krátkodobě menší jistotu pracovního místa, aby měly dynamičtější trh práce a větší jistotu zaměstnanosti v dlouhodobé perspektivě.¹² Některé z těchto procesů změn vyžadují čas, než přinesou plody. Prvek důvěry by mohlo posílit, budou-li zapojeny do procesu rozhodování a provádění rozhodnutí.

Sociální partneři se mohou zapojit na různých úrovních. Nejviditelněji se zapojují do vyjednávání na místní úrovni, kde mohou sehrávat velmi důležitou úlohu v jednáních na úrovni podniků týkajících se širokého okruhu otázek, včetně dohod o pracovní době, výcviku a platů. K některým z těchto jednání může docházet na různých úrovních: kolektivní vyjednávání na podnikové, odvětvové nebo celostátní úrovni. V některých zemích se sociální partneři navíc podílejí na legislativním procesu, ať už přímo, v roli poradců nebo prostřednictvím jiných způsobů ovlivňování.

Diskuse na všech úrovních mohou vyústit v lepší kompromis mezi flexibilitou a jistotou.

Integrovaný, víceúrovňový přístup

Vzhledem k tomu, že flexikurita má více rozměrů, je důležité usilovat o integraci různých oblastí politiky. K vytvoření udržitelného zaměstnání a sociální soudržnosti je nutná soudržnější politika zaměřená na řešení této otázky, zvýšená interakce mezi různými prvky a mezi různými politikami (pracovním právem, politikami v oblasti trhu práce a sociálními ochrannými systémy).

Neexistuje žádný ideální způsob, jak toho dosáhnout, ať už se jedná o „dánský“ model s větší flexibilitou pro všechny pracovníky, nebo o přístup s více „přechodným trhem práce“ jako je nizozemský model, při kterém lidé vstupují na trh práce a zase z něho vystupují. Ve všech systémech je však důležité zapojení a úsilí všech zúčastněných stran na příslušných úrovních tripartity.

Jako u každého jiného procesu, kde dochází ke změně, je zcela jasné, že i v procesu flexikurity jsou nutné kompromisy na všech úrovních. Velmi důležitý je proto dialog, a zejména sociální dialog, o obsahu potřebných změn a o způsobu jejich provádění.

Zohlednění nových sociálních rizik

Měl by být posuzován dopad uspořádání pracovní doby během života z hlediska důsledků pro práva sociální ochrany, dostupnosti různých prvků systémů sociální ochrany, úrovně příjmů a/nebo kompenzačních dávek a konečně i z hlediska finanční udržitelnosti systémů sociální ochrany.

Nejistota příjmů negativně dopadá nejen na jednotlivé pracovníky, ale také na situaci v jejich domácnostech. V analýze chudoby v důsledku nedostatečného odměňování v zaměstnání, provedené Nadací, je patrná jasná souvislost mezi složením domácnosti, pracovními smlouvami na omezenou dobu nebo přerušenou profesní dráhou a větší zranitelností.¹³ Proto je nutné si uvědomovat možné nástrahy flexikurity, jež mohou vést k větší chudobě v důsledku nedostatečného odměňování v zaměstnání.

¹² Vystoupení Pera Madsena na konferenci „Přechodné trhy práce a flexikurita“, Amsterdam, prosinec 2006.

¹³ *Working poor in the EU (Chudí pracující v EU)*, Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, 2004, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0467.htm>

Zvláštní pozornost by měla být věnována zranitelnějším pracovníkům, kteří mohou zůstat stranou výcviku a zvyšování dovedností. Mohou být nezbytné různé formy výcviku pro specifické skupiny pracovníků (např. těch, kteří mají potíže s učením nebo které učení unavuje). Ústřední myšlenkou konceptu flexikurity je vzestupný pohyb po profesní křivce. Některým pracovníkům hrozí, že se ocitnou v pasti „krátkodobých, špatných pracovních smluv“.

Uznávání práv

Mělo by být prováděno systematické přezkoumávání systémů sociální ochrany s cílem zohlednit dopad větší flexibility a flexikurity na jednotlivé občany a na systémy. Toto přezkoumávání by mohlo být prováděno podobně, jako je tomu v případě koordinace práv sociálního zabezpečení migrujících pracovníků, a mohlo by vycházet ze stejných důležitých zásad:¹⁴

- rovnost zacházení (podobně jako je tomu v nizozemském modelu mezi smlouvami na částečný a na plný úvazek);
- právní zakotvení práv souvisejících s „přechody“ mezi různými druhy pracovního poměru/pracovními smlouvami/obdobími (např. mezi zaměstnáním a samostatnou výdělečnou činností, mezi různými typy pracovních smluv a s obdobími nezaměstnanosti);
- sloučení dob pojištění, zachování práv (např. práv na budování důchodu);
- převoditelnost nároků z podnikových systémů, zejména při přechodech: zachování nabytých práv (to může být nejobtížnější, neboť některá ze získaných práv jsou nedílně vázána na pracovní smlouvu, např. dostupnost (doplňkové) zdravotní péče.

Jiným důležitým aspektem, který je třeba zvážit při analýze důsledků větší flexibility pro jednotlivé občany, je celosvětový „balíček“ sociálních práv. Je například důležité, aby byla zohledněna veškerá práva sociální ochrany, jak systémy prvního pilíře, tj. systémy právní ochrany poskytované státem, tak systémy druhého pilíře, jako jsou zaměstnanecké systémy penzijního připojištění a zdravotní péče.

Flexikurita je velkou výzvou pro příští léta a vyžaduje zodpovědný přístup všech zúčastněných stran na všech úrovních, v každém členském státě i na evropské úrovni. Může však aktivně přispívat ke konkurenceschopnějšímu a produktivnějšímu trhu práce s vyšší úrovní zaměstnanosti, při současném udržení základních zásad evropského sociálního modelu.

¹⁴ Nařízení 1408/71 o koordinaci sociálního zabezpečení migrujících pracovníků.

Další informace

Anxo D., Fagan C., Smith M., Letablier M. a Perraudin C., *Parental leave in European companies*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Rodičovská dovolená v evropských podnicích, Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek), 2006a, k dispozici na <http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0687.htm>

Anxo D., Boulin J. a Fagan C., *Working time options over the life course: new work patterns and company strategies*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications (Možnosti volby pracovní doby během života: nové pracovní podmínky a strategie podniků, Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, Odbor oficiálních publikací), Luxembourg, 2006b, k dispozici na <http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef05160.htm>

Anxo D., Fagan C., Smith M., Letablier M. a Perraudin C., *Part-time work in European companies – Establishment survey on working time 2004-2005*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications (Práce na částečný úvazek v evropských podnicích – Zjišťovací průzkum v oblasti pracovní doby 2004–2005, Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, Odbor oficiálních publikací), Luxembourg, 2007, k dispozici na <http://eurofound.eu/publications/htmlfiles/ef06102.htm>

Chung H., Ester P. a Kerkhofs M., *Flexibility at the firm level, a typology of working time flexibility*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications (Flexibilita na úrovni podniku, typologie flexibility pracovní doby, Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, Odbor oficiálních publikací), Luxembourg, 2007

Esping-Anderson, G., *The three worlds of welfare capitalism* (Tři světy sociálního kapitalismu), Princeton University Press, New Jersey, 1990

Ferrera M., 'The southern model of welfare in social Europe' (Jižní sociální model v sociální Evropě), *Journal of European Social Policy*, 1996, s. 17-37.

Goudswaard A. a de Nanteuil M., *Flexibility and working conditions: a qualitative and comparative study in seven EU Member States*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications (Flexibilita a pracovní podmínky: kvantitativní a srovnávací studie v sedmi členských státech EU, Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, Odbor oficiálních publikací), Luxembourg, 2000, k dispozici na <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0007.htm>

Klammer U, Keuzenkamp S., Cebrian I, Fagan C., Klenner C. a Moreno G., *Working time options over the life course: changing social security structures*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications (Možnosti volby pracovní doby během života: měnící se struktury sociálních jistot, Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek), Luxembourg, 2006, k dispozici na <http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/2005/101/en/1/ef05101en.pdf>

Muffels R., Chung H., Fouarge D., Klammer U. Luijkx R., Manzoni A a Wilthagen T., *Flexibility and security over the life course: results and policy implications*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications (Flexibilita a jistota během života: výsledky a důsledky pro politiku, Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek), připravuje se k publikaci.

Naegele G., *A new organisation of time over working life*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications, (Nová organizace času během produktivního života, Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, Odbor oficiálních publikací) Luxembourg, 2003, k dispozici na <http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0336.htm>

Parent-Thirion A., Fernandez E., Hurley J. a Vermeylen G., *Fourth European Working Conditions Survey*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications (Čtvrtý průzkum pracovních podmínek v Evropě, Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, Odbor oficiálních publikací), Luxembourg, 2007, k dispozici na <http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698.htm>

Peña-Casas R. a Latta M., *Working poor in the EU*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office of Official Publications (Chudí pracující v EU, Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, Odbor oficiálních publikací), Luxembourg, 2004, k dispozici na <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0467.htm>

Riedmann A., Bielenski H., Szczurowska T. a Wagner A., *Working time and work–life balance in European companies*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications (Pracovní doba a rovnováha mezi prací a životem v evropských podnicích, Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, Odbor oficiálních publikací), Luxembourg, 2006, k dispozici na <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0627.htm>

Vielle P. a Walthery P., *Flexibility and social protection*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications (Flexibilita a sociální ochrana, Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, Odbor oficiálních publikací), Luxembourg, 2003, k dispozici na <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0355.htm>

Wilthagen T., 'Dutch flexicurity policies: normalisation of atypical work', paper presented at Foundation Seminar Series on Flexicurity and Employability, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Politiky flexikurity v Nizozemsku: normalizace netypické práce, referát přednesený na Sérii seminářů nadace o flexikuritě a zaměstnatelnosti, Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek), Dublin, květen 2006, k dispozici na http://eurofound.europa.eu/docs/events/fss/060522/Wilthagen_pres.pdf

„Sociální partneři mají ideální předpoklady k tomu, aby ukazovali nové způsoby práce. Mnohá řešení související se zlepšováním flexibility a jistoty v zaměstnání existují na úrovni podniků nebo poboček a záleží hlavně na dobré spolupráci mezi sociálními partnery.“

**Vladimír Špidla, Evropský komisař pro zaměstnání,
sociální věci a rovné příležitosti**

„Flexikurita je nový přístup, jehož cílem je překonat neplodnou diskusi mezi stoupenci větší flexibility a těmi, kdo usilují o zachování a obranu tradičních forem jistoty. Uvědomuje si, že podnikatelé, ale i někteří pracovníci vyzývají k větší flexibilitě na trhu práce. Avšak i to, že rozvoj „netypických“ forem práce může vést k roztržitému trhu práce se všemi s tím spojenými škodlivými důsledky pro příjmy, možnosti profesního růstu a motivaci pracovníků, jež postihuje.“

**Nikolaus van der Pas, generální ředitel pro zaměstnanost,
sociální věci a rovné příležitosti, Evropská komise**

Zjištění nadace poskytují příslušné základní informace a podněty pro politiku všem subjektům a zainteresovaným stranám zapojeným do probíhající evropské diskuse o budoucnosti sociální politiky. Jejich obsah vychází z výzkumu prováděného nadací a je odrazem její nezávislé a tripartitní struktury.