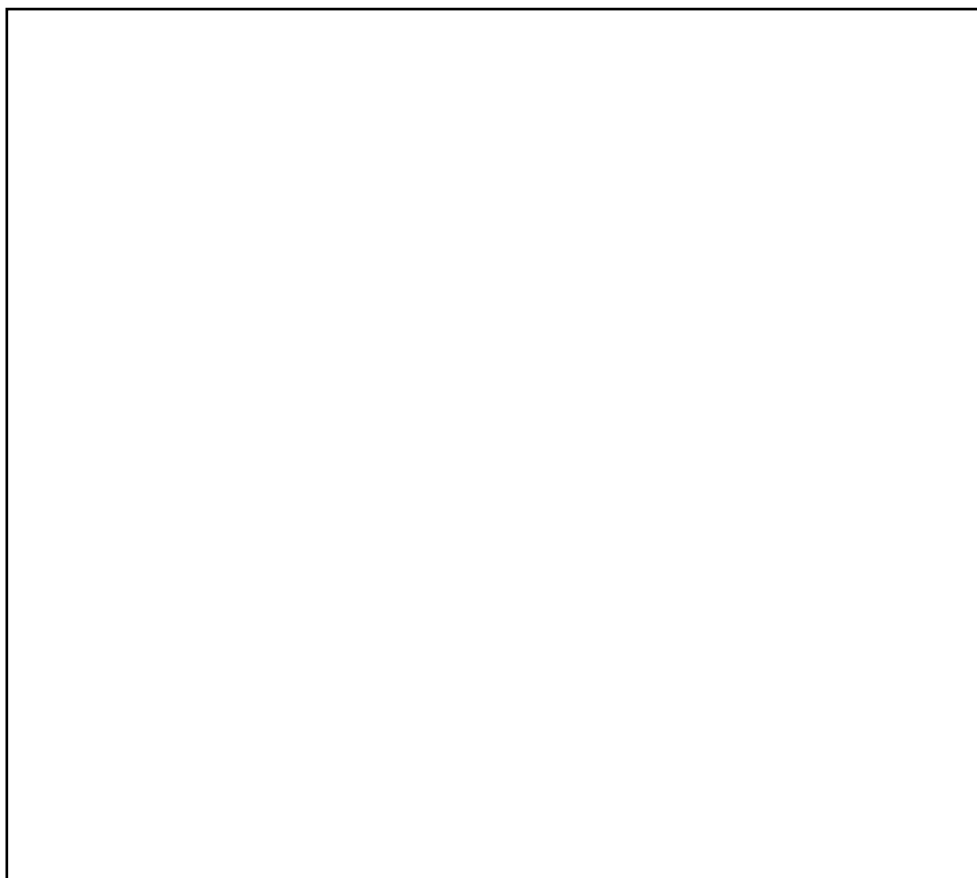




Foundation Findings

Flexiistota – problémy a výzvy



Základné informácie o politike

Flexiistota je politický prístup, pri ktorom ide o snahu zladit' flexibilitu pracovných trhov pre zamestnávateľov s istotou zamestnania pre zamestnancov. V často citovanom dánskom modeli flexiistoty ide napríklad o zladenie voľných právnych predpisov o ochrane zamestnania s ochranou príjmov nezamestnaných, ako aj vysokými výdavkami na aktívne politiky pracovného trhu.

Koncepcia flexiistoty pozostáva zo série úvah týkajúcich sa rôznych sociálnych systémov a ich schopnosti reagovať na súčasné výzvy, ktorým naša spoločnosť a hospodárstvo čelia, a to na európskej úrovni, ako aj na úrovni jednotlivých členských štátov. Globalizácia je jedným z hlavných kontextových faktorov v pozadí snahy zabezpečiť flexibilnejšie pracovné trhy a pritom neohroziť istoty zamestnancov. K ďalším faktorom patria demografické výzvy rýchlo starnúcej spoločnosti a rastúca feminizácia pracovnej sily.

Tieto faktory vyvíjajú na sociálne a hospodárske systémy tlak, aby sa prispôbili. Demografické zmeny znamenajú, že Európa bude musieť čeliť intenzívnejším hospodárskym tlakom so stabilnou alebo čoraz menšou skupinou pracovníkov v produktívnom veku. Preto je potrebné zvýšiť mieru zamestnanosti, ako aj vytvoriť prostredie, v ktorom ľudia budú môcť zladit' pracovný a rodinný život.

Čo sa týka vplyvu globalizácie na diskusiu o flexiistote, je očividné, že globálny trh charakterizujú rýchlo sa meniace trhy a zintenzívňovanie konkurenčných tlakov, čo zo strany časti podnikov vyžaduje lepšiu schopnosť reagovať na odchýlky dopytu v hospodárskom cykle. Tieto tlaky predstavujú v prvom rade dôsledky pre podniky, ale aj spoločnosti ako také, keďže ovplyvňujú schopnosť vytvárať sociálne istoty, ktoré sú na druhej strane súčasťou našich tradícií, a úroveň poskytovania sociálnych služieb.

Je potrebné zodpovedať základnú otázku, ktoré strany budú zodpovedné za zabezpečenie istoty aj flexibility: Zamestnávatelia? Štát? Obaja zároveň v spolupráci so sociálnymi partnermi? Ak má byť tento prístup úspešný, zodpovednosť za flexiistotu by mala byť spoločná pre všetkých partnerov na všetkých úrovniach.

Hoci je pre európsky sociálny model typická rozmanitosť vnútroštátnych sociálnych systémov, definuje ho zároveň aj množstvo spoločných hodnôt: univerzálny prístup, solidarita a rovnosť/sociálna spravodlivosť. Tieto spoločné prvky prispeli k vytvoreniu moderného sociálneho štátu, ktorého pôvodným cieľom bolo zmierniť negatívne dôsledky industrializácie.

Hybné sily flexiistoty

Otázku flexibility doteraz otvárali najmä zamestnávatelia, hoci svoj záujem o určité formy flexibility čoraz častejšie prejavujú aj zamestnanci – napríklad vo vzťahu k rozvrhnutiu pracovného času.

Podniky chcú využívať väčšiu flexibilitu, aby mohli rýchlejšie reagovať na konkurenciu v globalizovanom svete. Flexibilita, a to najmä v oblasti práce, je nevyhnutnou súčasťou zlepšovania týchto kapacít, pričom je jasné, že Európa si v oblasti nízkych miezd a nízko kvalifikovanej pracovnej sily globálneho pracovného trhu nedokáže udržať medzinárodnú konkurencieschopnosť. Definitívnym cieľom flexibilnejšieho pracovného trhu má byť zlepšenie európskych kapacít na horných pozíciách medzinárodného hodnotového reťazca.

Rozsah a formu flexiistoty uplatňovanej na pracovných trhoch určujú vlády a zamestnávatelia prostredníctvom vnútroštátnych politík a vnútorných politík podnikov. Väčšia flexibilita na úrovni podniku sa dá dosiahnuť rôznymi spôsobmi: kvantitatívnou/kvalitatívnou a vnútornou/vonkajšou flexibilitou. V skutočnosti používajú podniky kombinácie rôznych foriem. Túto problematiku vo všetkých členských štátoch riešia pracovnoprávne predpisy. Pojem flexiistoty sa vynára v súvislosti s diskusiami o súvisiacich rizikách a zmenách v spoločnosti.

V niektorých krajinách, napríklad v Dánsku, sociálni partneri flexiistotu podporili, pretože ju vnímali ako pozitívny faktor celkovej zamestnanosti. V dánskom prípade sa flexiistota vníma ako koncepcia kombinujúca potreby flexibility a istoty tak, aby vyhovovali všetkým stranám zapojeným do kolektívneho vyjednávania a politiky pracovného trhu, pretože ich do tohto vývoja zapája.

Rastúci počet žien tvoriacich pracovnú silu by mal podnietiť úvahy o využívaní času, a to pracovného aj nepracovného. Môže napríklad vyvolať potrebu väčšej individualizácie zamestnaneckých práv: ženy by už viac nemali byť závislé od práv na sociálne zabezpečenie „mužského živila“. Na všeobecnejšej úrovni je potrebné vyhodnotiť, ktoré práva sú individuálne a ktoré práve existujú na úrovni domácnosti.

Jednou politickou reakciou bolo zdôrazňovanie celoživotnej perspektívy založené na skutočnosti, že jednotlivci majú rôzne ekonomické a časové potreby v rôznych etapách života a že systémy sa majú upraviť, aby dokázali reagovať na rastúcu rozmanitosť takýchto potrieb (Naegele, 2003).

Politická diskusia na európskej úrovni

Koncepcia flexiistoty je súčasťou politického programu už viac než desaťročie a v posledných rokoch sa výrazne rozvinula. V roku 1996 na ňu reagovala Zelená kniha o partnerstve pre novú organizáciu práce: „kľúčovou otázkou pre zamestnancov, vedenie, sociálnych partnerov a politikov je (...) snažiť sa dosiahnuť správnu rovnováhu medzi flexibilitou a istotou. Táto rovnováha má množstvo aspektov. Reorganizácia práce často spôsobuje neistotu.“¹

Je zjavné, že zo všetkých vyššie uvedených subjektov zohrávajú práve sociálni partneri najpodstatnejšiu úlohu pri zavádzaní nových foriem organizácie práce, napr. prostredníctvom postupov kolektívneho vyjednávania. Taktiež je zjavné, že mnohé výzvy, ktorým naše spoločnosti čelia, vyžadujú koordinované úvahy v oblastiach pracovného trhu aj sociálnej ochrany.

Otvorená metóda koordinácie je inštitucionálnou formou tejto spolupráce na európskej úrovni. Jej dve hlavné fóra tvoria Výbor pre zamestnanosť a Výbor pre sociálnu ochranu zriadené Komisiou, ktorých sa zúčastňujú všetky členské štáty. Činnosti v rámci otvorenej metódy koordinácie pozostávajú z odsúhlasovania usmernení, stanovovania cieľov, porovnávacieho hodnotenia, podávania výročných správ, ako aj vzájomného učenia. Od roku 2005 sú činnosti v rámci otvorenej metódy koordinácie zlúčené do jedného procesu, ktorý na výročnej jarnej rade prerastá do diskusie o všeobecných hospodárskych politických usmerneniach. V oboch výboroch sa dôkladne diskutuje najmä o tom, ako „podporiť flexibilitu v kombinácii s istotou zamestnanosti a znížením segmentácie pracovného trhu“.

V roku 2006 Komisia vydala Zelenú knihu o pracovnom práve, v ktorej vyzvala na úvahy o modernizácii pracovného práva.² V knihe sa riešili najmä otázky súvisiace s rôznymi druhmi zmlúv a výzvou v podobe flexiistoty. Skupina expertov pod vedením predsedu Tona Wilthagena pripravila správu o smerovaniach flexiistoty s názvom *Premena prekážok na odrazové mostíky*.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

Ďalší krok pozostával z oznámenia Komisie s názvom *Smerom k spoločným zásadám flexiistoty*, v ktorom sa uvádzali spôsoby vytvorenia viacerých a lepších pracovných miest kombinujúce flexibilitu a istotu a niektoré nové zásady, ktoré majú prijať hlavy štátov a vlád.⁴

Kľúčové zistenia

- Flexiistota má potenciál podstatne zlepšiť konkurencieschopnosť európskeho hospodárstva a priniesť vyššiu zamestnanosť.
- Podniky, zamestnanci a spoločnosť musia flexiistotu prijať a dôverovať jej.
- Istota má byť založená na istote zamestnania, nie istote pracovného miesta, a jej súčasťou má byť kombinácia práv a nástrojov.

Čo sa týka práv:

- Práva je potrebné vidieť v širších súvislostiach počas celého života, preto môžu byť potrebné určité reformy vnútroštátnych pracovných trhov, systémov zamestnanosti a sociálnej ochrany.
- Práva sa môžu prehodnotiť s cieľom zabezpečiť určitú koordináciu počas celého života pre flexibilných zamestnancov, pričom môžu byť založené na určitých zásadách, napríklad rovnakom zaobchádzaní, právnych predpisoch pre (vnútroštátne) prechodné pracovné trhy, zlúčení poistných období a prenositeľnosti práv.
- Je dôležité uvažovať o všetkých právach na sociálnu ochranu vrátane nielen štátnych systémov sociálneho zabezpečenia, ale aj zamestnaneckých systémov doplnkového dôchodkového poistenia a zdravotného poistenia.

Čo sa týka nástrojov:

- Najzraniteľnejším zamestnancom je potrebné venovať osobitnú pozornosť, aby sa neocitli v chudobe aj napriek zamestnaniu.
- Príprava zamestnancov na zvládanie zmien je najdôležitejším prvkom fungujúcej flexiistoty: K nej by mala patriť konzistentnejšia diskusia o získavaní kvalifikácie počas pracovného života.
- Získavanie kvalifikácie znamená kombináciu rôznych subjektov a prístupov: zamestnanci sa učia nové veci v práci pomocou inovačných foriem organizácie práce (tzv. vzdelávacích organizácií, získavania viacerých kvalifikácií, rotácie zamestnanca na viacerých miestach), školení ponúkaných zamestnávateľom, iniciatív sektorového financovania, financovania z fondov regionálneho rozvoja, aktívnych politík pracovného trhu.

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

Preskúmanie problémov

Rôzne vnútroštátne systémy

Neexistuje jednotný prístup k flexiistote. Skôr sa v súčasnosti zvažujú rôzne vnútroštátne systémy. Prvým prístupom je flexibilizácia celej pracovnej sily. Ten zahŕňa 80 % zamestnancov s tradičnými zamestnaniami na neurčitý čas alebo s bežnými pracovnými zmluvami. Existujú dva spôsoby realizácie tejto flexibilizácie: prostredníctvom novej organizácie práce alebo prostredníctvom rôznorodjšieho alebo flexibilnejšieho usporiadania pracovného času. Zároveň je potrebné doplniť ich určitou formou istoty zamestnania.

Dánsky systém je dobrým príkladom takého prístupu. Kombinuje pomerne uvoľnené právne predpisy o ochrane zamestnania a vysoké dávky v nezamestnanosti vyplácané vládou, ako aj veľmi aktívne politiky pracovného trhu (ALMP, active labour market policies). Zjednodušenou filozofiou tohto modelu je „chrániť zamestnancov, nie pracovné miesta“. Na tento prvok sa sústreďujú aj reformy v Rakúsku, pričom sa v ich rámci vytvára fond na odstupné, ktorý je prenositeľný, a nie je zviazaný iba s jedným zamestnávateľom.

Druhý prístup spočíva v normalizácii práv „netypických“ zamestnancov (napr. zmluvy na určitý čas, dočasné zmluvy, čiastočný pracovný úväzok), pričom sa zachováva flexibilita týchto druhov zmlúv.

V holandskom systéme ide o snahu začleniť túto myšlienku poskytnutím viacerých práv sociálnej ochrany pre neštandardných zamestnancov (najmä v prípade čiastočných úväzkov, ale aj dočasných zmlúv) a zlepšením ich nárokov (sociálne zabezpečenie, dôchodky atď.) s cieľom dosiahnuť úroveň porovnateľnú s úrovňami zamestnancov na neurčitý čas na pracovnom trhu. Podobné systémy majú aj ďalšie krajiny a v súčasnosti zvažujú spôsob zlepšenia práv pre „netypických“ zamestnancov.⁵

Rôzne vnútroštátne prístupy musia zohľadňovať rôzne východiskové body. V členských štátoch sa líši najmä pomer „netypických“ alebo neštandardných zamestnancov. Niektoré krajiny majú veľmi vysoké podiely „netypických zamestnancov“. Vysoký podiel práce na čiastočný úväzok majú Spojené kráľovstvo a Holandsko, a to najmä medzi pracujúcimi ženami. Zmluvy na určitý čas sú časté najmä v Španielsku a má ich viac než 30 % celkovej pracovnej sily. Je však potrebné uviesť, že v rámci najnovších významných reforiem pracovného trhu v Španielsku išlo o pokus napraviť niektoré nevýhody spojené s predchádzajúcimi epizódami flexibilizácie pracovného trhu (napr. nadmerná segmentácia pracovného trhu, klesajúce úrovne produktivity na obyvateľa). Mali formu nových ustanovení na zabezpečenie a podporu práv netypických zamestnancov a vytvorenie stimulov pre zamestnávateľov na zmenu netypických zmlúv na bežné.⁶

Výber konkrétnej formy flexiistoty súvisí najmä s historickým vývojom pracovných trhov, kolektívnymi zmluvami a úlohou vlády, ako aj so základnými myšlienkami verejnej politiky v oblasti zamestnanosti a sociálnej ochrany. Politický vývoj závisí do veľkej miery od vnútroštátnych tradícií, ako aj od schopnosti krajín vytvárať zdroje na financovanie vybraných riešení.

⁵ O termínoch „netypický“ alebo „neštandardný“ sa vedie diskusia, a to najmä v zmysle ich relatívne vysokého podielu v niektorých krajinách. „Netypický“ v tejto správe znamená týkajúci sa všetkých zamestnancov, ktorí nepracujú na plný pracovný úväzok na neurčitý čas. Patria k nim zamestnanci na čiastočný pracovný úväzok, zamestnanci na určitý čas, sezónni zamestnanci, dočasní zamestnanci cez agentúry atď.

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

Tabuľka 1: Rozdelenie flexibility

	Kvantitatívna flexibilita	Kvalitatívna flexibilita
Vonkajšia flexibilita	<i>Stav zamestnania</i> (druhy zmlúv – na určitý čas, dočasná práca, dohoda o vykonaní práce atď.) <i>Numerická alebo zmluvná flexibilita</i>	<i>Výrobné systémy</i> (subdodávateľstvo, využívanie externých odborníkov) <i>Produktívna alebo geografická flexibilita</i>
Vnútroštatná flexibilita	<i>Pracovné hodiny</i> (nadčasy, čiastočný úväzok, práca cez víkendy, nepravidelné/premenlivé hodiny) <i>Časová alebo finančná flexibilita</i>	<i>Organizácia práce</i> (rotácia viacerých pracovných miest, vykonávanie viacerých úloh, zodpovednosť zamestnancov za plánovanie a rozpočet atď.) <i>Funkčná alebo organizačná flexibilita</i>

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

Je potrebné zdôrazniť, že systém zavedený v jednej krajine sa nedá jednoducho preniesť do iného členského štátu, keďže politiky sú začlenené do konkrétnych vnútroštátnych súvislostí. Pri možných reformách je potrebné zohľadňovať rôzne úrovne realizácie (zamestnanec, domácnosť, podnik, odvetvie, krajina) a ich vzájomný vzťah.

„Otvorené úvahy“ o integrovanej politike sú však napriek tomu užitočné. Môžu viesť k novému prístupu, v ktorom sa bude zhrňať celý súbor sociálnych politík vrátane politík pracovného trhu a systémov sociálnej ochrany v širšom zmysle.

Stratégie flexibility podnikov

V súčasnosti využíva mnoho stredných podnikov kombináciu rôznych stratégií flexibility. Rozdelenie flexibility na štyri časti v tabuľke 1 môže slúžiť ako užitočný prehľad praktických postupov podnikov.

Tabuľka 2: Percentuálny podiel zmlúv na určitý čas na celkovej zamestnanosti

	EÚ			BE	CZ	DK	DE	EE	EL	ES	FR	IE	IT	CY	LV
	spolu	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: Agregované údaje EÚ sú za krajiny EÚ 25. Niektoré vnútroštátne údaje uvádzané za rok 1995 odkazujú na roky 1996/97, pretože staršie údaje nie sú k dispozícii.

Zdroj: Údaje organizácie LFS citované v správe Zamestnanosť v Európe v roku 2006.

Rôzne druhy flexibility sa môžu často prekrývať, čo má vplyv na možnosti ponúkaného zabezpečenia (Atkinson, 1984). Príklad: Zamestnanec na čiastočný úväzok môže mať tiež ročné konto pracovného času alebo môže na požiadanie pracovať v rôznych geografických jednotkách toho istého podniku a jeho príjem sa môže líšiť (variabilné platby). Táto kombinácia flexibility sa môže vzťahovať iba na podskupinu zamestnancov, často najrizikovejších zamestnancov (mladí zamestnanci, ženy alebo prisťahovalci), čo vyúsťuje do segmentácie pracovnej sily podniku. Na druhej strane sa dá

flexibilita všeobecnejšie zaviesť pre všetkých zamestnancov, napríklad prostredníctvom vnútornej flexibility novými formami organizácie práce.

Je dôležité zdôrazniť, že flexibilita, hoci ju do veľkej miery podnecujú zamestnávateľia, sa môže objaviť aj v dôsledku požiadaviek zamestnancov. Je to tak z rôznych dôvodov, napríklad zo snahy lepšie zosúladiť rodinný a pracovný život alebo z dôvodov prestávky na poskytnutie starostlivosti alebo na štúdium. Rôzne potreby v rôznych etapách života môžu viesť k rôznym pracovným postupom s výkyvmi v objeme pracovných hodín alebo s prestávkami (Anxo a kol., 2006b, Muffels a kol., pripravuje sa).

V podnikovom prieskume o pracovnom čase v európskych podnikoch sa analyzovali profily flexibility 21 000 podnikov a dospelo sa k záveru, že nejde o jednorozmernú lineárnu koncepciu v rozpätí od nízkej do vysokej flexibility. V skutočnosti je situácia oveľa komplikovanejšia. Rozlišovanie medzi stratégiami flexibility zameranými na potreby zamestnancov a stratégiami zameranými na prevádzkové požiadavky podnikov je v tejto súvislosti najpodstatnejšie. Výsledky tohto prieskumu naznačujú aj to, že rastúca flexibilita nemusí byť nevyhnutne spornou otázkou: profily vysokej flexibility, napriek tomu, že sa označujú ako „orientované na zamestnancov“ a „orientované na spoločnosť“, obsahujú množstvo flexibilných postupov, ktoré slúžia potrebám zamestnancov aj podnikov (Chung a kol., 2007).⁷

Numerická alebo zmluvná flexibilita

Numerická alebo zmluvná flexibilita pozostáva z návratu podnikov k dočasným zmluvám ako k prostriedku zabezpečenia flexibilnejšej pracovnej sily. Najbežnejšie formy dočasných zmlúv sú zmluvy na určitý čas (vrátane sezónnej práce), dočasnú prácu (vrátane dočasnej práce cez agentúru) a dohoda o vykonaní práce.

V tabuľke 2 na strane 8 sa uvádza rozmanitosť výskytu zmlúv na určitý čas v členských štátoch. Poukazuje tiež na to, že vo väčšine krajín rastie podiel celkovej zamestnanosti. Existujú zaujímavé výnimky, najmä Írsko, Spojené kráľovstvo a Dánsko, v ktorých zabezpečujú pracovné trhy vyššiu flexibilitu, čím sa znižuje potreba uzatvárania zmlúv na určitý čas.⁸

Prieskum Európskej nadácie pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok ukazuje, že zamestnanci so zmluvami na určitý čas majú horšie pracovné podmienky než zamestnanci so zmluvami na neurčitý čas, a to najmä v oblasti prístupu k školeniam a právomocí pri svojej práci (Goudswaard a de Nanteuil, 2000).

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

⁸ Nízky počet zmlúv na určitý čas v týchto krajinách sa dá vysvetliť nižším počtom právnych predpisov na ochranu zamestnania, ktoré umožňujú jednoduchšie zamestnávanie a prepúšťanie zamestnancov na neurčitý čas. Organizácie OECD, MOP a Európska komisia podrobne študovali vplyv takýchto právnych predpisov, pričom dospeli k záveru, že nižší počet právnych predpisov na ochranu zamestnanosti nezaručuje väčšiu flexibilitu.

Časová alebo finančná flexibilita

Prostredníctvom časovej alebo finančnej flexibility dokážu podniky zabezpečiť vyššie úrovne flexibility prostredníctvom flexibilnejšieho pracovného času alebo platobných podmienok. Môžu k nim patriť napríklad nadčasy, čiastočný pracovný úväzok, práca cez víkendy, nepravidelný alebo premenlivý počet hodín.

Rôzne formy pracovného času sa dajú zoskupiť podľa toho, či ich stanovuje skôr zamestnávateľ alebo zamestnanci. Niektoré systémy patria do oboch kategórií a vplyvom hospodárskeho cyklu sa môže táto kategorizácia obrátiť. Čo môže byť výhodou pre jednu stranu počas stúpajúceho hospodárskeho cyklu, môže byť pre ňu menej výhodné počas klesajúceho cyklu. A podobne, to, čo sa môže javiť ako správne, sa môže časom zmeniť na riziko.

Práca na čiastočný úväzok, flexibilný pracovný čas, postupný odchod do dôchodku a predčasný odchod do dôchodku môžu vyhovovať podnikom aj zamestnancom. Nezvyčajné pracovné hodiny (nočné zmeny, sobotné alebo nedeľné zmeny alebo práca na pracovné zmeny vo všeobecnosti), nadčasy a dočasné zamestnanie (vrátane zmlúv na určitý čas, dočasnej práce cez agentúru a práce nezávislých odborníkov) sa vo všeobecnosti vykonávajú viac na žiadosť zamestnávateľa, pričom systémy rodičovskej dovolenky a ďalšie systémy dovoleník (z dôvodu starostlivosti, vzdelávania, sviatkov) a kontá pracovného času sa realizujú viac na žiadosť zamestnancov. Ročné kontá pracovného času môžu existovať na žiadosť zamestnávateľa alebo zamestnancov, ale často sú spojené s výkyvmi pracovného zaťaženia a odchýlkami hospodárskeho cyklu (Chung a kol., 2007).

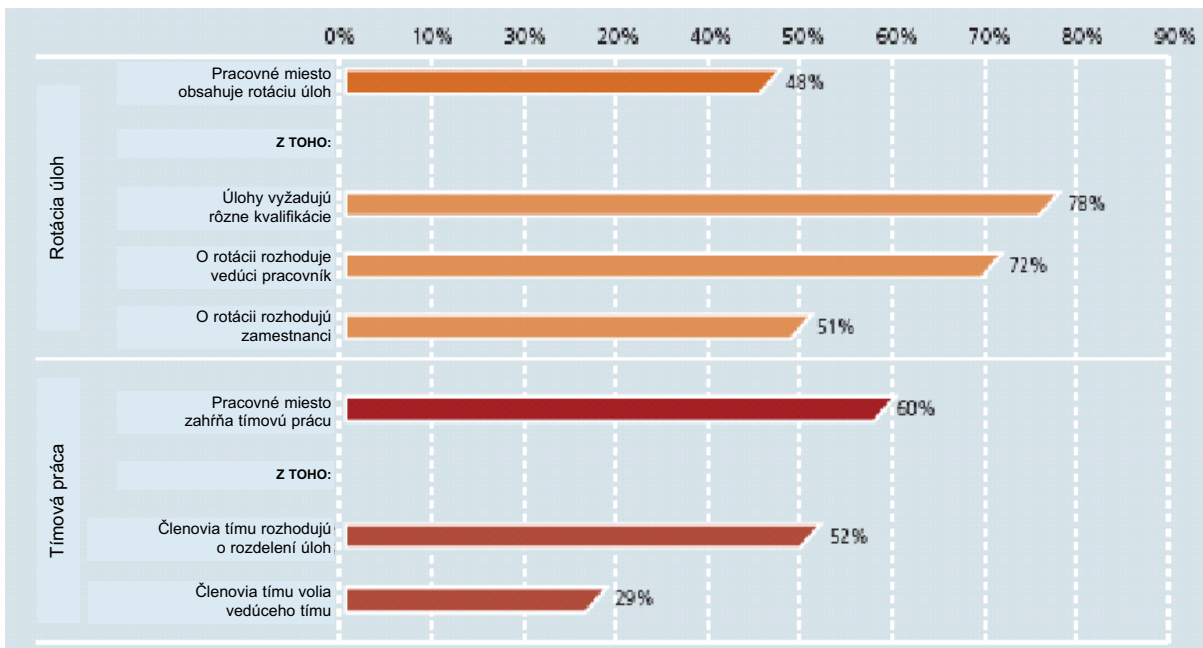
Čo sa týka práce na určitý čas, výskyt práce na čiastočný úväzok sa v jednotlivých krajinách významne líši. Prieskum ukázal, že kvalita práce zamestnancov na čiastočný úväzok je často nižšia ako porovnateľných zamestnancov na plný úväzok, a to najmä v oblasti prístupu k školeniam, kariérmu rastu a možnostiam postupu (Anxo a kol., 2007). Táto otázka sa však dôsledne odráža v európskej diskusii medzi sociálnymi partnermi a v európskych právnych predpisoch. Posledný bod, ktorý je potrebné zvážiť, je spôsob zjednodušenia prechodu z práce na plný úväzok na prácu na čiastočný úväzok a naopak.

Funkčná flexibilita

Funkčná flexibilita pozostáva z foriem organizácie práce, akými sú rotácia úloh, vykonávanie viacerých úloh a zapojenie zamestnancov do plánovania alebo rozpočtu (tímová nezávislosť). Na obrázku 1 je zobrazený výskyt rotácie úloh a tímovej práce v krajinách EÚ 27.

Tieto formy organizácie práce sú prvotne zamerané na dosiahnutie väčšej flexibility práce v podniku, pričom zamestnanci môžu meniť pracovné miesta podľa potreby (rotácia na viacerých pracovných miestach). To však môže viesť k rozvoju viacerých kvalifikácií, pričom zamestnanci môžu rozvíjať svoje schopnosti tak, aby boli prínosné aj pre nich aj pre spoločnosť. Tým sa zvýši istota ich pracovných miest aj zamestnanosti. Zamestnanci majú právomoc vykonávať viac úloh v rámci pracovného miesta a podniku (zvyšovanie istoty pracovného miesta), čím sa zvyšuje aj ich zamestnateľnosť pri ďalšom hľadaní pracovného miesta (v podniku alebo mimo neho).

Obrázok 1: Rotácia úloh a tímová práca v krajinách EÚ 27, iba zamestnanci (2005)



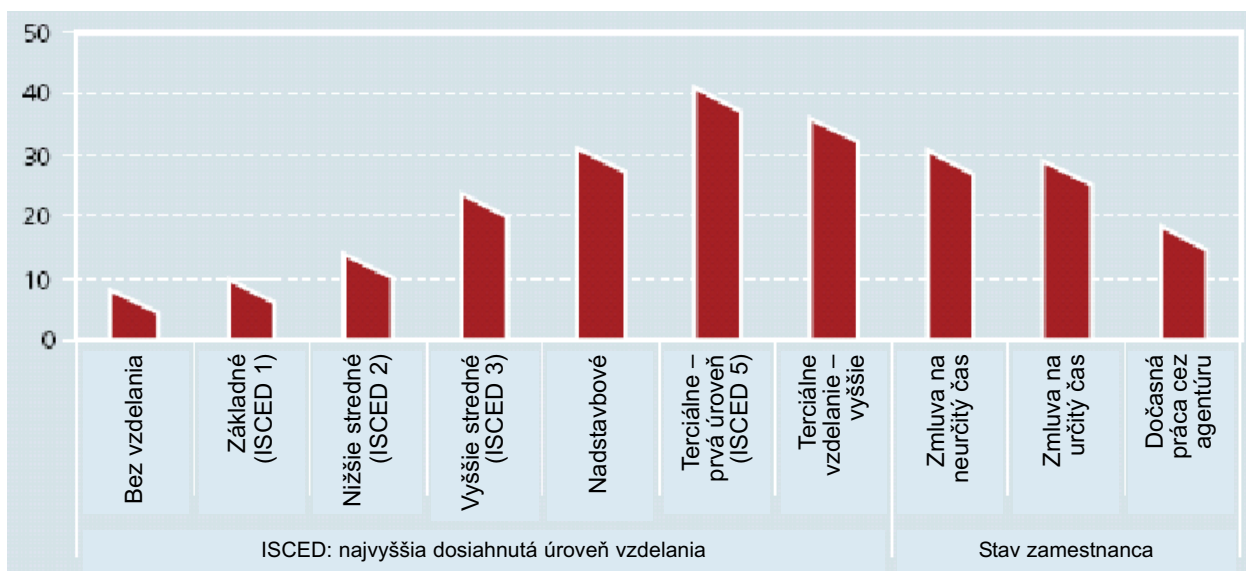
Zdroj: Štvrtý európsky prieskum pracovných podmienok, 2007.

Ďalšia analýza údajov z európskeho prieskumu pracovných podmienok odhaľuje, že funkčná flexibilita má významný vplyv na učenie, riešenie problémov a inovácie na organizačnej úrovni. Určili sa štyri rôzne druhy organizácie práce: „vzdelávacia“, „štíhla“, „tayloristická“ a „tradičná“. Z nich dva spôsobujú zvyšovanie vnútornej flexibility zamestnancov v podniku: „vzdelávacie organizácie“ a „štíhle organizácie alebo vysokovýkonné organizácie“. V podnikoch s takýmito formami organizácie práce sa zamestnanci zapájajú do riešenia problémov a procesu rozhodovania. Pri svojej práci majú viac možností na vlastný rozvoj. Existuje tiež úzke prepojenie medzi tým, ako ľudia pracujú a ako sa v podniku vzdelávajú a tým, ako dokáže podnik inovovať, hoci v oblasti inovácií majú vzdelávacie organizácie nad štíhlymi výhodu. Zvyšuje sa istota zamestnanosti: s cieľom pripraviť a vybaviť zamestnancov na riešenie potrebných zmien a možných prechodov na iné pracovné zaradenie je dôležité zdôrazniť dopĺňanie kvalifikácie prostredníctvom organizácie práce.

Ďalším spôsobom dopĺňania kvalifikácie je školenie. Štvrtý európsky prieskum pracovných podmienok odhalil, že v európskych podnikoch nedošlo v oblasti školení k žiadnemu zlepšeniu: menej než jeden z troch zamestnancov v EÚ uviedol, že za predchádzajúcich dvanásť mesiacov absolvoval platené školenie. Je tiež pravda, že existujú významné rozdiely na úrovni prístupu k školeniam medzi krajinami, ako aj medzi nízko či vysokokvalifikovanými zamestnancami a medzi zamestnancami s rôznymi druhmi pracovných zmlúv.

Zdá sa, že počiatkové vzdelávanie má silný vplyv na možnosti ďalšieho školenia na pracovnom trhu (pozri obrázok 2), čím sa zvyšuje riziko rastúcej polarizácie medzi zamestnancami s prístupom k školeniu a zamestnancami, ktorí takýto prístup nemajú.

Obrázok 2: Platené školenia za posledných dvanásť mesiacov podľa dosiahnutého vzdelania (%)



Zdroj: Štvrtý európsky prieskum pracovných podmienok, 2007.

Krokom vpred môže byť zmena „rozvoja kvalifikácie“ na všeobecnejšie „právo vzdelávať sa“ podľa schopností každého jednotlivca. Zámerom je vybaviť ľudí schopnosťami zvládať životné zmeny v pracovnej oblasti aj mimo nej.

Úloha sociálnych inštitúcií

Istota môže mať rôzne podoby: istotu pracovného miesta, istotu zamestnania, istotu príjmov a kombináciu istôt. Tieto podoby istoty pre rôzne formy flexibility sa dajú zabezpečiť prostredníctvom viacerých opatrení, ktoré môžu prijať alebo inštitucionalizovať rôzne subjekty.

Pri rozvoji zamestnateľnosti svojich zamestnancov zohrávajú dôležitú úlohu podniky. Nedávny prieskum nadácie potvrdzuje, že podniky sa touto otázkou zaoberajú.⁹ Pri určovaní formy aj obsahu pracovných podmienok môžu podniky vytvárať možnosti na zabezpečenie istoty, a to najmä na základe intenzívnejšej funkčnej flexibility prostredníctvom obohacovania pracovného miesta, školení, organizácie práce a možného rozlíšenia na úrovni financií. Taktiež môžu určovať typ zamestnaneckej zmluvy a pracovný čas. To, čo môžu podniky ponúknuť, však závisí aj od vnútroštátnej a odvetvovej úrovne. Dôležitými prvkami ovplyvňujúcimi úroveň istoty pre zamestnancov sú aj legislatívne a sociálne inštitúcie.

Sociálne inštitúcie sú súčasťou tradícií jednotlivých štátov. O reforme týchto inštitúcií v súvislosti s európskymi stratégiami zamestnanosti a sociálnej ochrany sa vedie množstvo diskusií. Je očividné, že všetky vnútroštátne inštitúcie nedokážu dosiahnuť harmonizáciu. Keďže však mnohé krajiny čelia podobným výzvam, otvorená metóda koordinácie umožňuje koordináciu politik stanovením spoločných cieľov, meranie pokroku (so spoločne odsúhlasenými ukazovateľmi) a učenie z osvedčených postupov. Spoločné postupy môžu riadiť proces flexiistoty v rôznych európskych krajinách, pričom sa budú stále dodržiavať právomoci členských štátov v tejto oblasti.

Inštitúcie pracovného trhu

Inštitúcie pracovného trhu zohrávajú dôležitú úlohu. Cieľom právnych predpisov na ochranu zamestnania je chrániť zamestnancov. Fungujú ako prekážka jednoduchého „najmania a prepúšťania“, ktorý je tiež určitým druhom flexibility pre všetkých zamestnancov. Právne predpisy na ochranu zamestnania môžu okrem iného vyústiť do vytvorenia duálneho pracovného trhu, na ktorom sa základnej skupine zamestnancov na neurčitý čas poskytne veľmi silná ochrana proti prepusteniu: zamestnávateľia tak budú nútení viac využívať dočasné zmluvy, aby si udržali stratégiu numerickej flexibility. Výsledkom takého režimu pracovného trhu je koncentrácia flexibility v jednej časti pracovnej sily (flexibilita marže) a posilnenie rozdielov medzi zamestnaním na určitý a neurčitý čas, a to najmä na úkor zamestnania na určitý čas (efekt interného-externého zamestnanca).

Pri dosahovaní potrebnej úrovne istoty zohrávajú dôležitú úlohu aktívne politiky pracovného trhu. Zabezpečuje sa nimi, že ľudia, ktorí prišli o prácu, alebo ktorí sa rozhodnú konať flexibilne, získajú v prípade potreby pomoc pri hľadaní inej práce. Dve zo základných funkcií aktívnej politiky pracovného trhu slúžia na poskytovanie osobitných školení v medziobdobiach a na pomoc pri zosúladovaní ponuky a dopytu po pracovnej sile. Tieto úlohy však jednoznačne uľahčuje zabezpečenie určitých podmienok. Predovšetkým, pracovný trh a hospodárska výkonnosť krajiny majú byť také, aby poskytli rozumný objem práce a pracovných miest agentúram sprostredkujúcim prácu, čím sa zabezpečí vykonávanie ich funkcie zosúladenia. Zároveň sú potrebné významné investície do verejných služieb zamestnanosti a podporných agentúr. Vytvorenie takého inštitučného rámca vyžaduje významné časové aj finančné investície.

⁹ Pozri príklady osvedčených postupov na stránke <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/employment/quality/attractiveworkplace.htm>

Jedným z hlavných prvkov aktívnej politiky pracovného trhu, ktorého dôležitosť sa rôznymi variáciami podľa vnútroštátnej hospodárskej situácie nezmenšuje, je dôraz na neustále dopĺňanie kvalifikácie a schopností. Celoživotné vzdelávanie je naozaj jedným zo základných stavebných kameňov európskej stratégie zamestnanosti. Hoci je na hladší¹⁰ prechod medzi nezamestnanosťou a zamestnanosťou a/alebo medzi rôznymi zamestnaneckými zmluvami potrebné vyvinúť osobitné úsilie, neustále dopĺňanie kvalifikácie môže priniesť zamestnancom väčšiu flexibilitu vzhľadom na ich kvalifikáciu. Funkčná flexibilita, o ktorej sa diskutuje vyššie, predstavuje jeden spôsob dopĺňania kvalifikácie v zamestnaní, pričom aktívna politika pracovného trhu môže pomôcť pri poskytovaní školení a ďalšieho vzdelávania v obdobiach nezamestnanosti alebo dovolenky.

Systémy sociálnej ochrany

Je potrebné podrobne preskúmať vplyv väčšej flexibility na pracovnom trhu (či už na všetkých zamestnancov alebo na skupinu rizikovejších zamestnancov). Môže sa tiež považovať za novú formu sociálneho rizika. Výhody flexibility pri vytváraní väčšieho počtu pracovných miest a zamestnanosti sa môžu doplniť systémami sociálnej ochrany na riadenie rizík jednotlivých zamestnancov, čo je koncepcia blízka základnej myšlienke flexiistoty. Systémy sociálnej ochrany zohrávajú pri prekonávaní rizík ústrednú úlohu, a preto sú také dôležité v sociálnom modeli Európskej únie. Preto zohrávajú doplnkovú úlohu pri riešení rizika nezamestnanosti na flexibilnejšom pracovnom trhu.

Systémy sociálnej ochrany majú dva hlavné ciele – dekomodifikáciu na jednej strane a zamestnateľnosť na strane druhej (pozri tabuľku 3). Dekomodifikácia znamená stupeň dosiahnutej sociálne prijateľnej životnej úrovne jednotlivcov a rodín bez účasti na pracovnom trhu (Esping-Andersen, 1990). Ako tretí cieľ je možné pridať dosiahnutie sociálnej spravodlivosti alebo prerozdelenia. Na zjednodušenie sa však dôraz kladie na prvé dva ciele s ich krátkodobými aj dlhodobými dôsledkami.

Tabuľka 3: Krátkodobé a dlhodobé ciele systémov sociálnej ochrany

	Krátkodobé	Dlhodobé
Dekomodifikácia	Dočasný príjem na ochranu ľudí pred neistotou (napr. dávky v nezamestnanosti)	Pokračovanie príjmu v prípade štrukturálnych alebo dlhodobých udalostí (napr. dávky v invalidite, dôchodky nesúvisiace s predchádzajúcou aktivitou na pracovnom trhu)
Zamestnateľnosť	Opätovné zamestnanie, zmluvy s „druhotným štatútom“, napríklad zmluvy na určitý čas, integračné systémy v podnikoch	Príprava osobných projektov, ktoré nemusia byť nevyhnutne na pracovnom trhu ziskové z krátkodobého hľadiska, rozvoj kvalifikácie

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

Sociálne štáty (alebo systémy sociálnej ochrany) vždy zohrávali dôležitú úlohu ako nástroje dekomodifikácie (Vielle a Walthery, 2003). V praxi je európsky sociálny model založený na myšlienke, že štáty vyplácajú kompenzácie za stratu alebo zníženie miezd v prípade mnohých rizikových udalostí (nezamestnanosť, choroba, pokročilý vek, materstvo, invalidita, úmrtie) alebo mimoriadneho zaťaženia, napr. výdavky na lekárske ošetrovanie alebo rodinu. Väčšina štátov má aj mechanizmy na pomoc osobám, ktoré sa o seba nedokážu (dočasne alebo trvalo) postarať.

¹⁰ K tomu by mali patriť rôzne situácie a aj prechody medzi samostatnou zárobkovou činnosťou a zamestnanosťou, čiastočným a plným pracovným úväzkom, zmluvami na určitý a neurčitý čas a platí to aj opačne. Môže to byť dôležité v zmysle celoživotnej perspektívy: pozri Muffels a kol., pripravuje sa.

Druhý dôležitý aspekt systémov sociálnej ochrany súvisí so zamestnateľnosťou, pričom zamestnanosť sa tu považuje za hlavný prostriedok zabezpečenia príjmu a aj za základ blahobytu jednotlivca. Tento aspekt zohráva dôležitú úlohu aj pri hospodárskej stratégii Európskej únie, v ktorej sa vysoká zamestnanosť považuje za jeden z hlavných cieľov.

Preto je vzhľadom na flexiistotu úloha systémov sociálnej ochrany stále dôležitým nástrojom na riešenie sociálnych rizík z krátkodobého aj dlhodobého hľadiska. Príjemcom prináša prostriedky na prekonanie období bez zamestnania. Tieto výhody by nemali pre jednotlivcov predstavovať pascu, napr. vo forme prílišnej štedrosti alebo neobmedzených dávok v nezamestnanosti, ktoré môžu ľudí v niektorých prípadoch uväzniť v kruhu nezamestnanosti. Dôraz sa preto kladie na to, aby sa „práca vyplácala“, pričom sa zo zreteľa nesmie stratiť potreba poskytnúť ľuďom prostriedky na prekonanie období, v ktorých z nejakého dôvodu nemôžu pracovať.

Rôzne systémy sociálnej ochrany kladú dôraz na rôzne skupiny výhod a spôsoby financovania systémov sociálnej ochrany. Bolo vypracovaných mnoho typológií sociálneho štátu. K najčastejšie diskutovaným patrí typológia vypracovaná pôvodne Esping-Andersenom (1990), ktorý určil tri typy sociálneho štátu (korporatívny/konzervatívny sociálny štát, liberálny sociálny štát a sociálno-demokratické sociálne štáty), ktorú dopĺňa štvrtý model, stredozemský sociálny štát (Ferrera, 1996). Všetky systémy sa však prispôbili zmenám politik a stali sa hybridnými modelmi. Pomocou tejto typológie je ťažké klasifikovať nové členské štáty. Na základe typológie sa však dajú určiť niektoré prekážky v rámci každého systému.¹¹ Tie treba zohľadňovať pri diskusii o flexiistote v prípade každého systému sociálnej ochrany.

Sociálna infraštruktúra

Okrem pracovného trhu a politik sociálnej ochrany zohrávajú pri spoločnom fungovaní flexiistoty, flexibility, zamestnateľnosti a účasti na zamestnanosti svoju úlohu aj ďalšie sociálne inštitúcie na vnútroštátnej úrovni. Výber zamestnania môže určovať aj dostupnosť sociálnej infraštruktúry. Príkladom môže byť inštitucionalizácia výchovy detí a starostlivosti o ne v spoločnosti. To isté platí aj pre starostlivosť o starších.

Účasť pracujúcich rodičov, a najmä pracujúcich matiek, na pracovnom trhu môže závisieť od dostupnosti zariadení starostlivosti o deti a školských družín, ktorých výskyt sa v jednotlivých krajinách líši. Na výber pracujúcich rodičov majú veľký vplyv faktory ako pracovné hodiny, kvalita a náklady týchto zariadení, ako aj to, či sú verejné, súkromné alebo financované štátom.

Rodičia môžu chcieť zostať doma dlhšie, keď majú malé deti (rodičovská dovolenka). V tomto prípade ich výber ovplyvňuje často dostupnosť, dĺžka vyplácania a výška dávok (Anxo a kol., 2006a). V prípade dlhších dovoleniek je dôležité uľahčiť návrat do práce (či už na plný alebo čiastočný úväzok).

¹¹ Pre každý systém existujú isté prekážky: pre korporátne systémy – financovanie dôchodkov bez nepomerne sa zvyšujúcich nákladov na prácu; pre liberálne systémy – duálny systém vyvolaný ťažkosťami pri dosahovaní návratu k práci na plný pracovný úväzok a fenomén mladých nezamestnaných a osamelých rodičov; pre sociálno-demokratické systémy – ako zvýšiť dostupnosť práce, najmä pre nekvalifikovaných zamestnancov, bez ohrozenia rovnostárskeho princípu sociálnej demokracie; pre stredozemské systémy – ako zvýšiť flexibilitu a pritom zabezpečiť hospodársku istotu pre zamestnancov.

V niektorých krajinách je návrat k čiastočnému pracovnému úväzku, najmä v prípade žien, bežným spôsobom zladenia pracovného a osobného života. Napríklad v Holandsku pracuje pomerná väčšina pracujúcich žien a takmer polovica pracovnej sily (mužov aj žien) na čiastočný pracovný úväzok.

Na zladenie pracovného a rodinného života reagujú krajiny a ich občania rôzne: od odchodu z pracovného trhu na rozšírené dovolenky (rodičovskú dovolenku) až po zladenie práce a výchovu detí (pričom dostupnosť, náklady a kvalita zariadení poskytujúcich starostlivosť sú najdôležitejšími faktormi).

Flexiistota na úrovni domácností

Ďalším problémom je, že hoci sa flexiistota primárne týka vzťahu medzi zamestnávateľmi a pracovnou silou, flexibilita a najmä istota, sú prvkami, ktoré sa najviac prejavujú na úrovni domácností.

Najdôležitejším meradlom príjmu je často príjem na úrovni domácností, nie jednotlivca. Týka sa to aj rozdelenia času, pracovného či nepracovného, ktorý dospelí venujú osobám, ktoré od nich závisia. Z tohto dôvodu je zloženie domácností dôležitým prvkom, na ktorý nemožno zabúdať pri úvahách o dôsledkoch flexibilných foriem práce, keďže tiež ovplyvňuje možnosti vstupu na pracovný trh počas života (Riedman a kol., 2006).

Príjmová neistota škodí nielen jednotlivým zamestnancom, ale aj ich situácii v domácnosti. Z analýzy nadácie týkajúcej sa chudoby aj napriek zamestnaniu vyplýva jednoznačné prepojenie medzi zložením domácnosti, dočasnými zmluvami alebo prerušeným vykonávaním zamestnania a väčšou zraniteľnosťou (Peña-Casas a Latta, 2004). Preto by sme sa mali vyvarovať možných pascí flexiistoty spôsobujúcich chudobu aj napriek zamestnaniu.

Politické ukazovatele

Politické úvahy

Pri svojom koncipovaní vychádzali európske systémy sociálnej ochrany z modelu „mužského živila“ charakterizovaného jedným príjmom v rodine (mužského živila), pričom hlavná zodpovednosť za rodinu/domácnosť ležala na manželke. Zamestnanci zostávali v jednom zamestnaní často celý život. S nárastom účasti žien na pracovnej sile, ako aj s rozširovaním epizodickejšieho, nepravidelnejšieho pracovného postupu sa obnovilo zameranie na rôzne možnosti organizácie pracovného času počas života. Kľúčovým prvkom, ktorý je potrebné zvážiť, je dôsledok vyššie uvedených trendov na prístup k nárokom na sociálnu ochranu.

Dôležitým prvkom pri týchto úvahách je finančná a inštitucionálna situácia každého členského štátu, ktorá má vplyv na možnosti reformy. Taktiež je potrebné zdôrazniť, že všetky reformy vyžadujú nielen veľkú politickú odvalu, ale v niektorých prípadoch aj dostatok času v závislosti od konkrétnej hospodárskej situácie. Možná prenositeľnosť iných myšlienok týkajúcich sa flexiistoty závisí od hospodárskej kapacity a politicko-inštitucionálnej kapacity vrátane subjektov s právom veta, preferencií, hospodárskej životaschopnosti a politickej vôle prijať tieto reformy na rôznych úrovniach.

Dôvera ako predpoklad flexiistoty

Ak má flexiistota fungovať, je potrebné považovať nad dôsledkami pre všetky zainteresované strany: pre jednotlivcov (zamestnancov), pre spoločnosť, pre podniky. Kľúčovým prvkom pri tomto procese je dôvera. Ak budú ľudia veriť v budúcnosť, budú ochotní viac riskovať pri svojom pracovnom zaradení, pracovať flexibilnejšie (zmluvná flexibilita, funkčná flexibilita, pracovný čas) a kombinovať prácu s rodinou.

Ľudia by mali tiež veriť zmenám: nemali by zmeny považovať za negatívne a mali by vedieť, že existujú prostriedky na prispôbenie meniacim sa okolnostiam. Príkladom je skutočnosť, že porovnateľne slabé právne predpisy na ochranu zamestnania v Dánsku existujú spoločne s vysokou úrovňou fluktuácie zamestnanosti: 25 % dánskych zamestnancov mení prácu každý rok. Ide o prijateľný kompromis, pretože existuje silná viera v nájdenie inej, primeranej práce za rozumný čas v dôsledku všeobecnej výkonnosti hospodárstva krajiny a dánskych aktívnych politik pracovného trhu vrátane veľkorysých dávok v nezamestnanosti.

Ľudia by mali veriť práci: zamestnanci by mali byť schopní plánovať svoj život bez prílišného ohrozenia svojej práce/dôchodkov. Prerušenie práce/zamestnania a prechody medzi nimi sa musia organizovať tak, aby mali zamestnanci potrebnú štruktúru podpory na zladenie pracovného a nepracovného života. Prechody sa majú uľahčiť tak, aby sa uskutočňovali počas celého života medzi prácou na plný a čiastočný úväzok, medzi rôznymi formami pracovného zaradenia a aby prekonalí obdobie nezamestnanosti. Vytváranie pracovných miest, konkurencieschopnosť a silný hospodársky rast sú, samozrejme, tiež veľmi dôležitými faktormi pri zabezpečovaní úspešnosti takýchto prechodov.

Ak sa má vytvoriť táto spoločnosť dôvery, musia sa európske systémy prispôbiť tejto novej realite: systémy sociálnej ochrany, systémy pracovného trhu a sociálna infraštruktúra. Neexistuje riešenie vyhovujúce všetkým subjektom, ktoré by sa jednoducho dalo prenášať medzi krajinami.

Úloha všetkých partnerov

Vzájomná dôvera je veľmi dôležitá v prípade všetkých subjektov zapojených do tejto konfigurácie vrátane sociálnych partnerov a vlády. Okrem toho, na realizáciu a dosiahnutie výsledkov akýchkoľvek reforiem je potrebný čas. Sociálni partneri môžu zohrávať veľmi dôležitú úlohu pri prijímaní, ale aj príprave zmien, ktoré je potrebné zaviesť na úrovni podnikov (a aj na odvetvovej a vnútroštátnej úrovni). Ak sociálni partneri odsúhlasia spôsob riešenia týchto zložitých otázok, môžu sa pokúsiť vytvoriť osvedčené postupy. Odbory budú ochotné akceptovať menšiu istotu pracovného miesta z krátkodobého hľadiska s cieľom zabezpečiť dynamickejší pracovný trh a väčšiu istotu zamestnania z dlhodobého hľadiska.¹² Výsledky niektorých procesov zmien sa prejavujú až po dlhšom čase. Ak budú začlenené do procesu rozhodovania a realizácie, zvýši sa tým prvok dôvery.

Sociálni partneri sa môžu zúčastňovať na rôznych úrovniach. Najviditeľnejšie sa zapájajú do vyjednávania na miestnej úrovni, kde môžu zohrávať dôležitú úlohu pri rokovaniach na úrovni podnikov v rôznych otázkach vrátane pracovného času, školení a miezd. Niektoré rokovania sa môžu odohrávať na rôznych úrovniach: podnikovej, odvetvovej alebo úrovni vnútroštátneho kolektívneho vyjednávania. Okrem toho zohrávajú sociálni partneri v niektorých krajinách úlohu v legislatívnom procese, a to najmä konzultačnú úlohu alebo úlohu sprostredkovateľa iných vplyvných kanálov.

Diskusie na všetkých príslušných úrovniach môžu viesť k väčšiemu kompromisu medzi flexibilitou a istotou.

Integrovaný, viacúrovňový prístup

Vzhľadom na viacrozmernú podstatu flexiistoty je dôležité dosiahnuť integráciu rôznych politických oblastí. Na vytvorenie trvalo udržateľnej zamestnanosti a sociálnej súdržnosti je potrebná súdržnejšia politika na riešenie tejto problematiky, intenzívnejšia interakcia medzi rôznymi prvkami a rôznymi politikami (pracovné právo, politiky pracovného trhu a systémy sociálnej ochrany).

Neexistuje dokonalý spôsob, ani v prípade dánskeho modelu s väčšou flexibilitou pre všetkých zamestnancov či prechodnejšieho pracovného trhu ako v prípade holandského modelu, v ktorom môžu ľudia vstupovať na pracovný trh a vystupovať z neho. Je však dôležité, aby sa vo všetkých systémoch zapájali všetky subjekty na príslušných úrovniach v tripartitnom prostredí.

Ako pri každom procese zmien, je aj pre proces flexiistoty potrebné prijímať kompromisy na všetkých úrovniach. K tomu patrí kľúčová úloha dialógu, najmä sociálneho dialógu, o obsahu potrebných zmien a o spôsobe realizácie týchto zmien.

¹² Prejav Pera Madsena na konferencii o prechodných pracovných trhoch a flexiistote, Amsterdam, december 2006.

Zohľadňovanie nových sociálnych rizík

Vplyv pracovného času na celý život by sa mal posudzovať z hľadiska vplyvu na práva sociálnej ochrany, prístup k rôznym prvkom systémov sociálnej ochrany, úroveň príjmu a/alebo dávok a koniec koncov aj na finančnú udržateľnosť systémov sociálneho zabezpečenia.

Príjmová neistota škodí nielen jednotlivým zamestnancom, ale aj ich situácii v domácnosti. Z analýzy nadácie týkajúcej sa chudoby aj napriek zamestnaniu vyplýva jednoznačné prepojenie medzi zložením domácnosti, zmluvami na určitý čas alebo prerušeným vykonávaním zamestnania a väčšou zraniteľnosťou.¹³ Preto by sa mala venovať pozornosť možným pasciam flexiistoty, ktoré môžu vyústiť do väčšej chudoby aj napriek zamestnaniu.

Osobitná pozornosť by sa mala venovať zraniteľnejším zamestnancom, ktorí nemusia využívať školenia a zvyšovanie kvalifikácie. Pre určité skupiny zamestnancov (napr. s problémami učenia alebo únavou z učenia) môžu byť potrebné osobitné formy školenia. Myšlienka flexiistoty spočíva v zintenzívnení pracovného postupu. Niektorí zamestnanci riskujú, že sa ocitnú v bezvýhodiskovej situácii krátkodobých nevýhodných zmlúv.

Uznávanie práv

Zvažovanie systémov sociálnej ochrany by sa malo vykonávať systematicky, aby sa zohľadnil vplyv väčšej flexibility a flexiistoty na jednotlivcov aj systémy. To sa môže uskutočniť na základe koordinácie práv sociálneho zabezpečenia pre migrujúcich zamestnancov a na základe rovnakých dôležitých zásad:¹⁴

- rovnakého zaobchádzania (ako napríklad v holandskom modeli medzi zmluvami na čiastočný a plný pracovný úväzok),
- právnych predpisov pre práva obsahujúce prechody medzi rôznymi pracovnými postupmi/zmluvami/nevýhodami zamestnania (napr. medzi zamestnanosťou a samostatnou zárobkovou činnosťou, medzi rôznymi zmluvami a obdobiami nezamestnanosti),
- sčítania poistných období, zachovania práv (napr. práva na príspevky na dôchodok),
- prenositeľnosti práv, najmä počas prechodných období: zachovanie získaných práv (toto môže byť najzložitejšie, keďže niektoré nadobudnuté práva sa priamo viažu na zmluvu, napr. prístup k (doplňkovej) zdravotnej starostlivosti).

Ďalším dôležitým aspektom na zváženie pri analyzovaní dôsledkov väčšej flexibility pre jednotlivcov je globálny balíček sociálnych práv. Je napríklad dôležité uvažovať o všetkých právach na sociálnu ochranu, a to v rámci systémov prvého piliera, t. j. štátnych systémov sociálneho zabezpečenia, ako aj systémov druhého piliera, ako napríklad zamestnaneckých systémov doplnkového dôchodkového poistenia a zdravotného poistenia.

¹³ *Working poor in the EU* (Chudobní zamestnanci v EÚ), Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok, 2004, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0467.htm>

¹⁴ Nariadenie o koordinácii č. 1408/71 o sociálnom zabezpečení pre migrujúcich pracovníkov.

Flexiistota je mimoriadna výzva na nasledujúce roky a potrebuje skutočné zhodnotenie zo strany zainteresovaných strán na všetkých úrovniach v každom členskom štáte a na európskej úrovni. Má potenciál aktívne prispievať k väčšej konkurencieschopnosti a produktivite pracovného trhu s vyššími úrovňami zamestnanosti, pričom sa stále môžu dodržiavať základné zásady európskeho sociálneho modelu.

Ďalšie informácie

Anxo D., Fagan C., Smith M., Letablier M. a Perraudin C, *Parental leave in European companies* (Rodičovská dovolenka v európskych podnikoch), Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok, 2006a, dostupné na stránke <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* (Možnosti pracovného času počas života: nové pracovné schémy a stratégie podnikov), Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok, Úrad pre vydávanie úradných publikácií, Luxembursko, 2006b, dostupné na stránke <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* (Práca na čiastočný úväzok v európskych podnikoch – podnikový prieskum o pracovnom čase 2004 - 2005), Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok, Úrad pre vydávanie úradných publikácií, Luxembursko, 2007, dostupné na stránke <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* (Flexibilita na úrovni podnikov, typológia flexibility pracovného času), Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok, Úrad pre vydávanie úradných publikácií, Luxembursko, 2007

Esping-Anderson, G., *The three worlds of welfare capitalism* (Tri svety sociálneho kapitalizmu), Princeton University Press, New Jersey, 1990

Ferrera M., The southern model of welfare in social Europe (Južný model blahobytu v sociálnej Európe), *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* (Flexibilita a pracovné podmienky: kvalitatívna a porovnávacia štúdia v siedmich členských štátoch EÚ), Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok, Úrad pre vydávanie úradných publikácií, Luxembursko, 2000, dostupné na stránke <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* (Možnosti pracovného času počas života: zmena štruktúr sociálneho zabezpečenia), Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok, Úrad pre vydávanie úradných publikácií, Luxembursko, 2006, dostupné na stránke <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* (Flexibilita a istota počas života: výsledky a politické dôsledky), Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok, Úrad pre vydávanie úradných publikácií, pripravuje sa.

Naegele G., *A new organisation of time over working life* (Nová organizácia času počas pracovného života), Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok, Úrad pre vydávanie úradných publikácií, Luxembursko, 2003, dostupné na stránke <http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0336.htm>

Parent-Thirion A., Fernandez E., Hurley J. a Vermeulen G., *Fourth European Working Conditions Survey* (Štvrtý európsky prieskum pracovných podmienok), Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok, Úrad pre vydávanie úradných publikácií, Luxembursko, 2007, dostupné na stránke <http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698.htm>

Peña-Casas R. a Latta M., *Working poor in the EU* (Chudobní zamestnanci v EÚ), Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok, Úrad pre vydávanie úradných publikácií, Luxembursko, 2004, dostupné na stránke <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* (Pracovný čas a rovnováha medzi pracovným a osobným životom v európskych podnikoch), Európska nadácia pre zlepšovanie pracovných a životných podmienok, Úrad pre vydávanie úradných publikácií, Luxembursko, 2006, dostupné na stránke <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0627.htm>

Vielle P. a Walthery P., *Flexibility and social protection* (Flexibilita a sociálna ochrana), Európska nadácia pre zlepšenie životných a pracovných podmienok, Úrad pre vydávanie úradných publikácií, Luxembursko, 2003, dostupné na stránke <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0355.htm>

Wilthagen T., *Dutch flexicurity policies: normalisation of atypical work* (Politiky holandskej flexiistoty: normalizácia netypickej práce), dokument predložený na sérii seminárov nadácie o flexiistote a zamestnateľnosti, Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok, Dublin, máj 2006, dostupné na stránke http://eurofound.europa.eu/docs/events/fss/060522/Wilthagen_pres.pdf

„Úlohou sociálnych partnerov by v ideálnom prípade malo byť určovanie nových spôsobov práce. Mnoho riešení súvisiacich so zvýšením flexibility a istoty na pracovisku spočíva na úrovni podnikov alebo sektora a do veľkej miery závisí od dobrej spolupráce medzi týmito dvomi úrovňami.“

**Vladimír Špidla, európsky komisár pre zamestnanosť,
sociálne záležitosti a rovnosť príležitostí**

„Flexibilita je nový prístup zameraný na prerušenie sterilnej diskusie medzi navrhovateľmi zvýšenej flexibility a subjektmi, ktoré sa snažia zachovať a obhájiť tradičné formy istoty. Uvedomuje si, že podniky, ale aj zamestnanci, volajú po zvýšení flexibility na pracovnom trhu. Taktiež však to, že vývoj „netypických“ foriem práce môže viesť k segmentácii pracovného trhu so všetkými škodlivými vplyvmi, ktoré to môže predstavovať pre príjem, pracovný postup a motiváciu príslušných zamestnancov“.

**Nikolaus van der Pas, generálny riaditeľ pre zamestnanosť,
sociálne záležitosti a rovnaké príležitosti,
Európska komisia**

Dokument Foundation Findings poskytuje príslušné základné informácie a politické ukazovatele pre všetky subjekty a zainteresované strany zapojené do súčasnej európskej diskusie o budúcnosti sociálnej politiky. Obsah vychádza zo zistení nadácie a odzrkadľuje jej nezávislú a tripartitnú štruktúru.