

ANALÝZA FLEXIBILNÍCH FOREM PRÁCE VE VYBRANÝCH ZEMÍCH EU

Analýza zpracovaná v rámci projektu „**Udržitelnost sociálního dialogu v ČR –
rozvoj kvality služeb zástupců zaměstnavatelů**“, reg. č.

CZ.1.04/1.1.01/02.00012. Projekt je spolufinancován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky.

Zadavatel: **Svaz průmyslu a dopravy ČR**

Zhotovitel: **Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i.**

2012



Pomáháme **spojit zájmy** zaměstnanců
se zájmy zaměstnavatelů

www.SocialniDialog.cz

Předkládaná „Analýza flexibilních forem práce ve vybraných zemích EU“ je výstupem řešení části 2 veřejné zakázky „Zpracování analýz sociálního dialogu a flexibilních forem práce ve vybraných zemích EU“ v rámci projektu Udržitelnost sociálního dialogu v ČR – rozvoj kvality služeb zástupců zaměstnavatelů, reg. č. CZ.1.04/1.1.01/02.00012, jejímž zadavatelem je Svaz průmyslu a dopravy ČR.

Cílem studie bylo provést analýzu uplatňování a regulace flexibilních forem zaměstnání ve vybraných členských zemích EU a možností implementace přístupů jiných evropských zemí v prostředí ČR.

Studie byla řešena v období září 2011 – červen 2012

Osnova studie vychází ze struktury zadávací dokumentace k druhé části dané veřejné zakázky. Je členěna na 6 samostatných částí. První část je souhrnem všech získaných poznatků k problematice uplatňování flexibilních forem práce, včetně swot analýzy a přehledu doporučení. Zbýlé samostatné části jsou pak jednotlivé národní studie.

Realizační tým:

Kotíková, J., Kotrusová, M., Vychová, H. a kol.

Obsah

I. ANALÝZA FLEXIBILNÍCH FOREM PRÁCE V ČR A VE VYBRANÝCH ZEMÍCH EU	7
1. Vymezení výzkumného problému	8
2. Zmapování FFP v podmínkách ČR (s přihlédnutím ke struktuře FFP ve vybraných zemích)	16
2.1 Obecná situace na trhu práce.....	17
2.2 Flexibilní formy zaměstnávání	18
2.2.1 Zaměstnávání na částečný úvazek	18
2.2.2 Zaměstnávání na dobu určitou	28
2.2.3 Další formy flexibility	34
2.3 SWOT Analýza flexibilních forem zaměstnávání	35
2.4 Shrnutí	37
3. Uplatňování FFP ve vybraných 5 zemích EU	38
3.1 Úvod.....	38
3.2 Nizozemsko	41
3.3 Slovinsko	47
3.4 Německo	52
3.5 Španělsko	58
3.6 Slovensko	63
3.7 Závěr	67
4. Zhodnocení možné implementace nejvýznamnějších FFP využívaných na trhu práce ve vybraných zemích v podmínkách České republiky pomocí SWOT analýzy.....	70
5. Přehled doporučení včetně návrhu úpravy právních předpisů ČR a vymezení hlavních bariér jejich implementace	73
5.1 Daňové zvýhodnění částečný úvazů pro definované skupiny.....	73
5.2 Agenturní služby v zajištění okamžité potřeby pracovní síly.....	74
5.3 Informační kampaň.....	76
5.4 Sdílení pracovního místa	77
Literatura	79

II. UPLATŇOVÁNÍ FLEXIBILNÍCH FOREM ZAMĚŠTNÁVÁNÍ V NIZOZEMSKU.....	82
1. Obecná situace na trhu práce.....	83
2. Uplatňování a rozbor nejvýznamnějších flexibilních forem práce.....	88
3. Zhodnocení flexibilních forem práce s využitím SWOT analýzy	102
4. Závěr	107
5. Summary	108
Literatura	111
III. UPLATŇOVÁNÍ FLEXIBILNÍCH FOREM ZAMĚŠTNÁVÁNÍ VE SLOVINSKU.....	117
1. Obecná situace na trhu práce.....	118
2. Uplatňování a rozbor nejvýznamnějších flexibilních forem práce.....	122
3. Zhodnocení flexibilních forem práce s využitím SWOT analýzy	134
4. Závěr	135
5. Summary	136
Literatura	139
IV. UPLATŇOVÁNÍ FLEXIBILNÍCH FOREM ZAMĚŠTNÁVÁNÍ V NĚMECKU	141
1. Obecná situace na trhu práce.....	142
2. Uplatňování a rozbor nejvýznamnějších flexibilních forem práce.....	149
3. Zhodnocení flexibilních forem práce s využitím SWOT analýzy	161
4. Závěr	165
5. Summary	167
Literatura	171
V. UPLATŇOVÁNÍ FLEXIBILNÍCH FOREM ZAMĚŠTNÁVÁNÍ VE ŠPANĚLSKU	177
1. Obecná situace na trhu práce.....	178
2. Uplatňování a rozbor nejvýznamnějších flexibilních forem práce.....	186
3. Zhodnocení flexibilních forem práce s využitím SWOT analýzy	192
4. Závěr	197
5. Summary	198
Literatura	200
VI. UPLATŇOVÁNÍ FLEXIBILNÍCH FOREM ZAMĚŠTNÁVÁNÍ NA SLOVENSKU	203
1. Obecná situace na trhu práce.....	204

2. Uplatňování a rozbor nejvýznamnějších flexibilních forem práce.....	204
3. Zhodnocení flexibilních forem práce s využitím SWOT analýzy	216
4. Závěr	218
5. Summary	219
Literatura	221

I. Analýza flexibilních forem práce v ČR a ve vybraných zemích EU

1. Vymezení výzkumného problému

Flexibilní formy zaměstnání jako alternativa k trvalému pracovnímu poměru na plný úvazek se začaly rozvíjet v posledních desetiletích minulého století v reakci na přílišnou strnulost a regulaci na evropských trzích práce. Poptávka po nich byla posilována zejména zájmy zaměstnavatelů, kteří požadovali flexibilnější možnosti pro přizpůsobování počtu svých zaměstnanců aktuální ekonomické situaci na domácím i světovém trhu. Význam flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby se zvýšil i vlivem politiky zaměstnanosti Evropské Unie, která ve svých strategických dokumentech začala vyzývat členské státy k větší deregulaci a flexibilizaci na trhu práce. K posílení uvedeného trendu došlo i díky prosazování tzv. principu flexicurity, který zdůrazňuje nejenom roli flexibility pracovní síly a podmínek na trhu práce, ale také význam sociální ochrany a jistoty pro flexibilní pracovníky, a to zejména v evropském historickém kontextu (již tradičně velká ochrana zaměstnání díky rozvinutým systémům sociálního pojištění).

Výzkumy veřejného mínění v zemích Evropské Unie v posledních desetiletích poukazují na „erozi“ kvality pracovních míst, která je způsobená zejména:

- rostoucí integrací na mezinárodních trzích (globalizace) způsobující častější ekonomické výkyvy (zejména v sektorech, kde je konkurence největší),
- zvýšeným výskytem a rostoucí oblíbeností dočasných typů pracovních poměrů,
- rychlým tempem technologického pokroku, který vytlačuje nízkokvalifikované pracovníky mimo trh práce,
- sociodemografickými faktory (stárnutí populace, postupné nahrazování modelu „muže-živitele rodiny“ modelem založeným na obou vydělávajících partnerech (tzv. duální model)).

Uvedené faktory jsou často označovány za příčiny rostoucí nejistoty v oblasti zaměstnání, která se projevuje zhoršováním pracovních podmínek (rostoucí stres a výskyt zdravotních problémů souvisejících se stresem spojeným s výkonem zaměstnání) a sníženou schopností sladit pracovní, sociální a rodinné povinnosti.

se zájmy zaměstnavatelů

Současně se zhoršuje i schopnost tradičních systémů sociálního zabezpečení (založených na sociálním pojištění jako hlavní technice) poskytovat adekvátní ochranu skupině pracovních sil s nejistými vyhlídkami na trvalejší zaměstnání, jejíž složení je stále více heterogenní. Uvedené problémy představují společnou výzvu pro všechny rozvinuté evropské země. Míra jejich závažnosti se však v jednotlivých zemích liší, přičemž významným faktorem této odlišnosti jsou jak tradiční řešení v hospodářské a sociální politice těchto zemí, tak míra ochrany jejich trhu práce a stupeň jeho deregulace, např. míra využívání flexibility v oblasti forem zaměstnání nebo organizace pracovní doby. Vztah mezi mírou závažnosti problémů na trhu práce (např. výše míry nezaměstnanosti, jak krátkodobé tak dlouhodobé) a flexibilitou forem zaměstnání a pracovní doby není jednoznačný. Větší flexibilita nemusí vždy znamenat pouze pozitivní efekt na trh práce (na produktivitu a konkurenceschopnost podniků), ale může přinést i negativní dopad na pracovní sílu. Flexibilní formy zaměstnání mohou v některých případech zvyšovat nejistotu zaměstnání u flexibilních pracovníků a vytvářet izolovaný segment na trhu práce typický výskytem málo kvalitních a hodnocených zaměstnání, tzv. „precarious, junky nebo dirty jobs“.

Flexibilní formy zaměstnávání představují široké spektrum typů a forem zaměstnání. Nejčastěji jsou tímto zastřešujícím výrazem označovány pracovní úvazky na kratší pracovní dobu, dočasné pracovní poměry (na dobu určitou), zaměstnávání prostřednictvím zprostředkovatelských agentur, ale také samostatná výdělečná činnost (podnikání). V našich podmínkách představují největší potenciál flexibilních forem zaměstnávání dohody mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti). Flexibilní formy organizace pracovní doby zahrnují také různé úpravy pracovní doby (pružný začátek, příp. konec pracovní doby, konto pracovní doby, práce z domova, sdílení práce, atd.)

Jednotlivé evropské země se z hlediska rozsahu využívání flexibilních forem zaměstnávání a pracovní doby významně liší (viz tabulka 1) – např. ve srovnání s průměrem EU pracuje největší podíl pracovní síly na částečný úvazek v Nizozemsku, na dobu určitou ve Španělsku. Tyto rozdíly jsou ve významné míře ovlivněné pracovně-právní legislativou těchto zemí, ale také faktory jiné povahy, např. tradičním dělením

se zájmy zaměstnavatelů

genderových rolí, postavením ženy na trhu práce, převládajícím hodnotovým klimatem a historickým přístupem, tj. tradicemi v oblasti politiky zaměstnanosti a sociální politiky.

Výběr zemí pro účely zpracování „Analýzy flexibilních forem práce ve vybraných zemích EU“ vychází z konceptu „kvality života“¹, který je dlouhodobě používán v akademické i aplikované sféře. Jedná se o koncept umožňující kvantitativně zjistit, změřit úroveň kvality pracovních míst v jednotlivých členských zemích. Opírá se o následující soubor indikátorů přijatých na zasedání Rady Evropy v Laekenu v prosinci roku 2001:

1. Kvalita pracovních míst (přechod mezi nezaměstnaností a zaměstnaností, spokojenost s typem práce v současném zaměstnání).
2. Celoživotní vzdělávání a kariérní postup (podíl pracovní síly v produktivním věku ve vzdělávání nebo profesním tréninku, podíl pracovní síly, která disponuje počítačovými kompetencemi).
3. Genderová rovnost (např. rozdíl mezi hodinovou mzdou muže a ženy, rozdíl v míře zaměstnanosti mužů a žen, atd.).
4. Zdraví a bezpečnost v zaměstnání (míra úrazovosti).
5. Flexibilita a zajištění (security) (podíl pracovníků zaměstnaných na částečný úvazek a na dobu určitou).
6. Inkluze a přístup na trh práce (přechod mezi zaměstnaností, nezaměstnaností a ekonomickou neaktivitou, příp. vzděláváním).
7. Organizace práce a sladění pracovního a rodinného života (rozdíl v míře zaměstnanosti osob 20 – 50 ti letých, kteří mají nebo nemají dítě ve věku 0 - 6 let).
8. Sociální dialog a míra angažovanosti zaměstnanců (existence, příp. neexistence kolektivní smlouvy).
9. Ne-diskriminace (míra zaměstnanosti osob ve věku 55 - 64 let, míry zaměstnanosti a nezaměstnanosti pro příslušníky etnických menšin a imigranty).

¹ Podobný koncept rozvíjí i Mezinárodní organizace práce pod názvem „decent work“.

10. Celková ekonomická výkonnost a produktivita.

Na základě těchto indikátorů byla Evropskou komisí v roce 2008 provedena komparativní analýza (Employment in Europe, 2008) a formulována typologie jednotlivých „modelů kvality zaměstnání“ v EU dle 4 dimenzí:

- sociálně-ekonomická jistota (1., 5., 6. a 9. výše uvedené dimenze kvality zaměstnání)
- vzdělávání (2., 10. výše uvedené dimenze kvality zaměstnání)
- pracovní podmínky (4. a 8. výše uvedené dimenze kvality zaměstnání)
- sladění pracovního a nepracovního života a míra genderové rovnosti (3. a 7. výše uvedené dimenze kvality zaměstnání).

Prvním modelem, resp. klastrem zemí z hlediska konceptu „kvality života“, resp. kvality pracovních míst je „severská skupina“ zemí, zahrnující Dánsko, Finsko, Švédsko, Velkou Británii a Nizozemsko, pro které jsou charakteristické vysoké příjmy, celkově dobrá sociálně-ekonomická jistota, doprovázená dobrými pracovními podmínkami. Země rovněž vykazují vysokou míru účasti na vzdělávání a velkou variabilitu kolektivních zařízení pečujících o malé děti. Relativně vysoká je v těchto zemích také spokojenost s prací, míra zaměstnanosti a úroveň produktivity práce. Z této skupiny zemí bylo vybráno do skupiny zkoumaných zemí **Nizozemsko**. Jedním z důvodů je skutečnost, že v Nizozemsku pracuje na částečný úvazek nejvíce osob (48 %), což indikuje, že podmínky pro tento typ zaměstnávání jsou v této zemi nejvýhodnější.

Druhou skupinu zemí z hlediska konceptu „kvality života“, resp. kvality pracovních míst představuje tzv. kontinentální klastr tvořený zeměmi Belgie, Rakousko, Německo, Lucembursko, Francie, Irsko, Kypr a Slovinsko. Tento klastr se z hlediska mnoha indikátorů nejvíce blíží průměrné situaci v EU, což znamená relativně příznivé hodnocení z hlediska sociálně-ekonomického zajištění a pracovních podmínek, střední až vysokou úroveň rozdílu v míře zaměstnanosti z hlediska pohlaví a střední až nízkou úroveň vzdělanosti. Charakteristický je pro tuto skupinu velký rozdíl v míře zaměstnanosti starších osob. Z této skupiny byly zařazeny mezi analyzované země **Slovinsko a Německo**. Slovinsko je jako jediná země východní Evropy a nový člen EU

se zájmy zaměstnavatelů

zástupcem této skupiny a její ukazatele flexibility a měr zaměstnanosti, příp. nezaměstnanosti odpovídají průměru zemí EU. Z hlediska vývoje flexibilních forem úvazků, organizace a délky pracovní doby představuje Německo velmi zajímavý příklad, neboť se zde projevují snahy o propojení (větší) flexibility na trhu práce a řešení otázek nezaměstnanosti. Německo dosahuje - ve srovnání s dalšími „starými“ členskými zeměmi EU-15 - velmi dobrých výsledků na trhu práce, vysoké míry zaměstnanosti a nízké míry nezaměstnanosti. V době doznívající ekonomické krize se míra nezaměstnanosti pohybovala výrazně pod evropským průměrem, a to i díky rozsáhlému využití schématu Kurzarbeit.

Třetí skupinu z hlediska konceptu „kvality života“, resp. kvality pracovních míst lze označit jako jižní, kterou reprezentuje Řecko, Portugalsko, Itálie, Malta a Španělsko. Charakteristické rysy pro tuto skupinu zemí lze vymezit v podobě nepříznivých podmínek pro kvalitu pracovních míst, nízké úrovni sociálně-ekonomického zajištění, kvality pracovních podmínek a přístupu ke vzdělávání, chybějícího sociálního dialogu. Z této skupiny zemí bylo vybráno **Španělsko**, které mezi evropskými zeměmi vyniká svým vysokým podílem osob zaměstnaných na dobu určitou (viz tabulka 1). Tato vysoká míra flexibility však s sebou nese i negativní důsledky ve formě relativně vysoké celkové i specifické úrovně nezaměstnanosti. Průměrná míra nezaměstnanosti mladých lidí (jako % z věkové skupiny 15 - 24 let) v roce 2009 dosáhla 38 %. (Employment in Europe, 2010)

Čtvrtá skupina zemí je zastoupena pouze novými členskými státy EU – Polsko, Maďarsko, Rumunsko, Bulharsko, Slovensko, Česká republika, Litva, Lotyšsko a Estonsko. Tato skupina zemí se vyznačuje nízkou mírou sociálně-ekonomického zajištění a nepříznivými pracovními podmínkami, dále nízkou úrovní produktivity práce, ale vysokými tempy ekonomického růstu, což odpovídá podmínkám „dobíhajících zemí“. Z této skupiny zemí bylo do skupiny analyzovaných zemí zvoleno **Slovensko**, a to zejména díky společné politické historii, sociálně-politickým tradicím a řadě podobných rysů v ekonomické a sociální oblasti s ČR.

**Tabulka 1: Ukazatele zaměstnanosti a flexibility na trhu práce vybraných zemí a EU
(%), stav v roce 2009**

2009	Podíl zaměstnaných částečný úvazek osob na	Podíl zaměstnaných dobu určitou osob na	Míra zaměstnanosti (15-64)	Míra nezaměstnanosti (15 +)
ČR	5,5	8,5	65,4	6,7
EU-15	21,6	13,7	65,9	9,0
EU-27	18,8	13,5	64,6	8,9
Finsko	14,0	14,6	68,7	8,2
Francie	17,3	13,5	64,2	9,5
Belgie	23,4	8,2	61,6	7,9
Bulharsko	2,3	4,7	62,6	6,8
Dánsko	26,0	8,9	75,7	6,0
Estonsko	10,5	2,5	63,5	13,8
Irsko	21,2	8,5	61,8	11,9
Itálie	14,3	12,5	57,5	7,8
Kypr	8,4	13,4	69,9	5,3
Litva	8,3	2,2	60,1	13,7
Lotyšsko	8,9	4,3	60,9	17,1
Lucembursko	18,2	7,2	65,2	5,2
Maďarsko	5,6	8,5	55,4	10,0
Malta	11,3	4,8	54,9	6,9
Německo	26,1	14,5	70,9	7,5
Nizozemsko	48,3	18,2	77,0	3,4
Polsko	8,4	26,5	59,3	8,2
Portugalsko	11,6	22,0	66,3	9,6
Rakousko	24,6	9,1	71,6	4,8
Rumunsko	9,8	1,0	58,6	6,9
Řecko	6,0	12,1	61,2	9,5
Slovensko	3,6	4,4	60,2	12,0
Slovinsko	10,6	16,4	67,5	5,9
Španělsko	12,8	25,4	59,8	18,0
Švédsko	27,0	15,3	72,2	8,3
V. Británie	26,1	5,7	69,9	7,6

Zdroj: Employment in Europe 2010

Metodologie

Pro potřeby analýzy účinnosti flexibilních forem zaměstnání a pracovní doby na trh práce a zaměstnanost obecně, příp. při úvahách o možném transferu přístupů jiných evropských zemí do našich podmínek, je nutné porozumět i širšímu společenskému a kulturnímu kontextu uplatňování flexibilních forem zaměstnávání. Analýzu využívání flexibilních forem práce, jejich vlivu na celkovou ekonomickou situaci země je tak potřebné zasadit do širších souvislostí s hospodářskou a sociální politikou, včetně rodinné (sladění profesních a rodinných rolí). Vedle toho je nezbytné přihlížet i k hodnotovému klimatu ve vztahu k uplatňování na trhu práce, včetně tradičních způsobů řešení ze strany státu, sociálních partnerů, zaměstnavatelů, příp. jednotlivců. Z těchto důvodů byl pro účely řešení vymezeného problému zvolen metodologický postup **kombinace sekundární analýzy informačních zdrojů a výzkumného designu tzv. mnohočetných případových studií** uplatňování a regulace flexibilních forem zaměstnání ve vybraných členských zemích EU. Výhodou případové studie je, že umožňuje zachytit složitost případů a popsat vztahy v jejich celistvosti (Hendl, 2008). Jako autoři případových studií za jednotlivé státy byli vybráni odborníci na trh práce, kteří v dané zemi současně žijí a jsou tak schopni zachytit i zdánlivě nesouvisející, ale v konečném důsledku třeba velmi významné, souvislosti legislativní úpravy a praktické realizace flexibilních forem zaměstnání a organizace pracovní doby. Národní experti z vybraných zemí byli osloveni na základě doporučujících kontaktů získaných od zástupce Mezinárodní organizace práce.

Národní případové studie využívání flexibilních forem práce (FFP), jejich legislativní úpravy a vliv na produktivitu práce a konkurenceschopnost byly vypracovány jednotlivými zahraničními experty podle obdržené osnovy, vymezující stěžejní tematické okruhy. Osnova studie byla vytvořena na základě poznatků, jež vyplynuly z provedené **sekundární analýzy informačních zdrojů a literatury**, týkajících se zkoumané problematiky, jak na obecné úrovni, tak na úrovni jednotlivých vybraných zemí.

se zájmy zaměstnavatelů

Případové národní studie se, v rámci analýzy využívání flexibilních forem práce v dané zemi, zaměřují na rozbor následujících hlavních tematických okruhů:

- Obecná situace na trhu práce v ČR v posledních deseti letech
 - a) využívání FFP,
 - b) politika zaměstnanosti s ohledem na FFP,
 - c) vliv hospodářské, sociální politiky včetně rodinné (sladování profesních a rodinných rolí),
 - d) hodnotové klima ve vztahu k uplatňování na trhu práce, včetně tradičních způsobů řešení ze strany státu, zaměstnavatelů, jednotlivců.
- Uplatňování FFP na TP z hlediska jejich vlivu na celkovou situaci na trhu práce (ve vybrané zemi), dále na zaměstnanost, příp. nezaměstnanost, na produktivitu práce a na zvyšování konkurenceschopnosti podniků.
- Popis a rozbor legislativní úpravy nejvýznamnějších FFP.
- Shrnutí a zhodnocení vybraných flexibilních forem práce s využitím SWOT analýzy.
- Summary (shrnutí v anglickém jazyce).

Další výzkumnou metodu představuje **SWOT analýza**, jež byla využita v rámci zpracované analýzy pro účely identifikace silných a slabých stránek, příležitostí a ohrožení využívání vybraných FFP na trhu práce v podmínkách České republiky.

Při zpracování doporučení a výsledků SWOT analýzy možné implementace vybraných opatření v podmínkách ČR byla dále zohledněna zjištění získaná z **odborných diskusí** se zástupci zaměstnavatelů, zaměstnanců a státu.

2. Zmapování FFP v podmínkách ČR (s přihlédnutím ke struktuře FFP ve vybraných zemích)

Flexibilita na trhu práce je již několik desetiletí významným trendem v rozvinutých evropských zemích a lze se domnívat, že její důležitost se bude i nadále zvyšovat. Flexibilitu firmy očekávají od svých zaměstnanců, stejně tak jako (někteří) zaměstnanci od svých zaměstnavatelů. Země střední a východní Evropy (včetně České republiky) zatím za vývojem v oblasti flexibility na trhu práce (formy zaměstnání, časové uspořádání pracovní doby) výrazně zaostávají. Zaměstnané osoby jsou v našich podmínkách zvyklé pracovat na plnou pracovní dobu a uzavírat pracovní poměr na dobu neurčitou, příp. pracovat přesčas či v noci anebo o víkendech (tzv. typické formy flexibilního zaměstnávání). Zatímco z hlediska využívání přesčasové práce je ČR v rámci EU-27 nad průměrem², z hlediska využívání moderních flexibilních forem zaměstnání ČR za evropským průměrem výrazně zaostává. Jenom postupně si jak zaměstnanci, tak zaměstnavatelé zvykají na nové formy flexibilního zaměstnávání, mezi které patří práce na částečný úvazek (na zkrácenou pracovní dobu), dočasné formy zaměstnání (pracovní poměr na dobu určitou, agenturní zaměstnávání - dočasné umístění zaměstnanců agentury práce přímo v podniku - u zaměstnavatele). K dočasným formám zaměstnávání lze zařadit také dohody mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti), které představují častější a dostupnější formu flexibility. O jejich rozsahu využívání však nejsou k dispozici žádné objektivní statistické zdroje.

Využívání flexibilních forem zaměstnání významně souvisí s tím, jak je nastavená (pracovně právní) ochrana zaměstnání. Celkový index ochrany zaměstnání v ČR (2,32)³, ve srovnání s ostatními zeměmi OECD, odpovídá průměru ostatních zemí. Celkové hodnoty daného ukazatele je však dosaženo zejména díky vyšší míře ochrany

² V roce 2010 byl podíl pracujících na směny z celkového počtu zaměstnaných osob ve věku 15 - 64 let v EU-27 17,4 %, v ČR 28,2 %. (Eurostat)

³ OECD.StatExtracts [online]. 2012 [cit. 2012-05-02]. Strictness of employment protection – overall . Dostupné z WWW: <<http://stats.oecd.org/Index.aspx>>.

se zájmy zaměstnavatelů

pracovních poměrů na dobu neurčitou (3,00), míra ochrany dočasných pracovních poměrů je v ČR naopak nižší (1,71).

Cílem analýzy je popsat rozsah uplatňování flexibilních forem zaměstnávání v podmínkách ČR, dále identifikovat hlavní bariéry a překážky jejich většího využívání jak na straně zaměstnanců, tak zaměstnavatelů. Hlavní pozornost bude věnována dvěma statisticky nejčastěji se vyskytujícím formám flexibilního zaměstnávání v ČR, a to práci na částečný úvazek a na dobu určitou.⁴ Do zaměstnávání na dobu určitou přitom zařazujeme jak zaměstnávání na dobu určitou a zaměstnávání prostřednictvím zprostředkovatelských agentur, tak i dohody o mimo pracovní činnosti. Vzhledem k chybějícím objektivním datům ohledně rozsahu využívání dohod mimo pracovní poměr není možné se jimi detailně zabývat, přestože by jejich podrobnější zmapování bylo žádoucí⁵.

2.1 Obecná situace na trhu práce

Situace na trhu práce v České republice je významným způsobem ovlivňována celosvětovou ekonomickou situací a vývojem ekonomiky zemí Evropské unie. Po poklesu zaměstnanosti v letech 2009 a 2010 se zaměstnanost v roce 2011, v souvislosti se zlepšováním hospodářské situace, nepatrně zvýšila (o 0,4 %). Celková míra zaměstnanosti osob ve věku 20 - 64 dosáhla v roce 2011 70,9 %. Růst zaměstnanosti byl doprovázen poklesem míry nezaměstnanosti o 0,6 procentních bodů na 6,7 % ve srovnání s rokem 2010. Průměrná míra registrované nezaměstnanosti dosahovala 8,6 %. Nadále se však zvýšil podíl nezaměstnaných mladých lidí do 25 let na celkové nezaměstnanosti, a to na 18,1 %. Stejně tak se zvýšil podíl dlouhodobě nezaměstnaných (nad 12 měsíců) na celkovém počtu nezaměstnaných na 36,2 %.⁶

⁴ K flexibilním formám zaměstnání se někdy zařazuje rovněž výkon samostatné výdělečné činnosti.

⁵ Interní průzkum SPČR realizovaný pro účely zajištění podpory flexibilních forem zaměstnávání v době přípravy novely zákoníku práce ukázal, že se jedná o často využívané flexibilní formy zaměstnávání a měla by se jim tak věnovat větší pozornost (podkladové materiály SPČR).

⁶ Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2011. MPSV, 2012
http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2011/Anal2011.pdf

Jedná se o skupiny pracovní síly, u nichž se efekt zlepšení celkové ekonomické situace projevuje s určitým zpožděním.

2.2 Flexibilní formy zaměstnávání

Flexibilní formy zaměstnání jsou v ČR upraveny zákoníkem práce (Zákon č. 262/2006 Sb., v platném znění), který rozlišuje flexibilní rozložení pracovní doby, klouzavou pracovní dobu, fond (resp. konto) pracovní doby, práci na zkrácený úvazek a práci z domova. Dle délky pracovní doby pak mezi flexibilní formy zaměstnávání řadíme také tzv. dočasná zaměstnávání (práci na dobu určitou, dohodu o provedení práce, dohodu o pracovní činnosti a agenturní zaměstnávání).

2.2.1 Zaměstnávání na částečný úvazek

Z *legislativního hlediska* lze konstatovat, že naše pracovní právo je ve vztahu k částečným pracovním poměrům neutrální - ani je výraznějším způsobem nepodporuje, ale také jim nebrání. Zákoník práce definuje zkrácený úvazek jako pracovní poměr kratší než 40 hodin týdně, který může být uzavřen jak na dobu určitou tak neurčitou (§ 79 a 80 zákona č. 262/2006 Sb.) s tím, že zaměstnanci přísluší plat nebo mzda odpovídající této kratší pracovní době. Cílovou skupinou pracovní síly, kterým zákoník práce umožňuje zkrátit si pracovní dobu, jsou těhotné ženy a osoby, které vykonávají pečovatelské povinnosti vůči vlastním dětem (mladším 15 let) nebo plně bezmocným osobám (vyžadujícím soustavnou péči). V případě těchto osob má zaměstnavatel povinnost vyhovět žádosti o zkrácení pracovní doby, pokud ovšem tomu nebrání vážné provozní důvody. Co rozumět pod těmito důvody však není nikde podrobněji specifikováno. Stejně tak není upraven nárok na opětovné navýšení úvazku ve chvíli, kdy potřeba jeho snížení ze strany zaměstnance pomine. (Nekolová, 2010)

Žádný jiný způsob preferování práce na zkrácenou pracovní dobu není v rámci politiky zaměstnanosti v ČR využíván.

Podíl osob pracujících na částečný úvazek (5,5 % v roce 2011) je v České republice velmi nízký (např. ve srovnání s průměrem zemí EU-27, kde byl v roce 2009 18,8 %), což bývá zdůvodňováno jak dědictvím socialistické tradice plných úvazků, tak

se zájmy zaměstnavatelů

ekonomickou nevýhodností práce na částečný úvazek pro zaměstnance i zaměstnavatele. Podíl lidí zaměstnaných na částečný úvazek je v ČR poměrně stabilní.

Tabulka č. 2: **Vývoj podílu osob zaměstnaných na částečný úvazek celkem, dle pohlaví (%)**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Celkem	5,0	5,0	4,9	5,5	5,9	5,5
z toho: Muži	25,4	26,5	26,0	28,9	28,5	26,2
Ženy	74,6	73,5	74,0	71,1	71,5	73,8

Zdroj: VŠPS ČSÚ, data k 3/2012

Z dat VŠPS vyplývá, že částečné úvazky jsou zejména doménou žen (na rodičovské dovolené nebo s dětmi předškolního věku), mladých lidí (absolventů škol) a osob v důchodovém věku (65 let a více). Nejčastějšími důvody práce na částečný úvazek jsou zdravotní důvody (u osob vyššího věku), nemožnost najít zaměstnání na plnou pracovní dobu, péče o děti či jinou závislou osobu (zejména ženy), nebo účast na vzdělávání (mladí lidé).

Z hlediska vzdělání mezi osobami zaměstnanými na částečný úvazek převažují lidé se středoškolským a vysokoškolským vzděláním. Lidé zaměstnaní na částečný úvazek pracují nejčastěji v profesích spadajících do obou pólů kvalifikačního a profesního spektra, na jedné straně jako vysoce vzdělaní specialisté a na straně druhé jako nekvalifikovaní pracovníci. Největší podíl osob zaměstnaných na částečný úvazek v roce 2010 pracoval jako techničtí a odborní pracovníci (24 %), druhý nejčastější typ profesního zařazení byly pomocné a nekvalifikované práce (18,4 %), dále šlo o osoby zaměstnané ve službách a prodeji (16,8 %) a o vědecké a odborně duševně pracující (16,7 %)⁷.

⁷ Od roku 2011 byla klasifikace KZAM nahrazena proměnnou ISCO, z toho důvodu končí časová řada rokem 2010.

Tabulka č. 3: Vývoj podílu osob zaměstnaných na částečný úvazek z celkového množství osob zaměstnaných na částečný úvazek dle věku (%)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
15-19	1,3	1,64	1,98	2,55	1,76	1,31
20-24	4,7	6,5	6,47	8,11	8,48	7,47
25-29	8,53	7,2	7,78	8,36	7,28	8,87
30-34	13,97	12,39	12,77	10,91	11,62	11,41
35-39	10,98	10,28	10,2	10,74	12,51	14,18
40-44	9,21	8,29	8,3	8,93	9,33	8,23
45-49	iků 6,92	6,92	6,43	6,4	7,87	6,85
50-54	8,75	9,21	8,49	7,26	6,65	6,16
55-59	10,79	9,62	9,95	8,1	7,94	9,2
60-64	11,45	14,02	13,32	13,7	12,21	11,16
65 +	12,9	13,92	14,31	14,95	14,35	15,14

Zdroj: VŠPS ČSÚ, data k 3/2012

U osob vyššího věku je možné na základě dat z VŠPS (tabulka č. 3) a dalších analýz (Kyzlinková, Kotrusová, 2010) konstatovat, že podíl osob pracujících na částečný úvazek se zvyšuje po dosažení důchodového věku. Práce na částečný úvazek je i ve vyšším věku spíše typická pro ženy než pro muže. Z hlediska dosaženého stupně vzdělání je práce na částečný úvazek u pracujících ve vyšším věku typická pro nejnižší a nejvyšší stupeň vzdělání. Tato skutečnost pak ovlivňuje i profesní strukturu osob vyššího věku vykonávajících zaměstnání na zkrácený úvazek. Téměř třetina těchto osob spadá do kategorie pomocných a nekvalifikovaných dělníků, další třetina pak do kategorie vědeckých pracovníků spolu se skupinou technických, pedagogických a zdravotnických pracovníků. Do struktury částečných úvazků u osob ve věku 50 – 64 let dle profesního zařazení ještě významněji zasahují pracovníci ve službách a obchodě.

se zájmy zaměstnavatelů

Jedním z rozhodujících důvodů pro zkrácení pracovní doby v předdůchodovém věku je zdravotní stav osob. Ve věku 50 – 64 let je zdravotní stav důvodem pro zkrácený pracovní úvazek u každého druhého muže a u každé páté ženy.

Tabulka č. 4: **Vývoj podílu osob zaměstnaných na částečný úvazek dle KZAM (% z celku osob zaměstnaných na částečný úvazek)**

	2006	2007	2008	2009	2010
1	2,72	2,63	1,99	1,37	1,84
2	13,93	16,83	17,69	16,98	16,66
3	20,36	20,15	20,57	22,93	24,02
4	11,46	11,19	9,82	10,71	10,25
5	16,48	17,08	16,39	16,57	16,82
6	0,85	0,68	0,88	0,92	1,05
7	6,54	4,89	6,67	6,13	6,12
8	4,84	3,69	3,87	3,87	4,83
9	22,82	22,87	22,11	20,51	18,43

Zdroj: VŠPS ČSÚ, data k 3/2012

Pozn. 1 – zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci, 2 – vědečtí a odborní duševní pracovníci, 3 – techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci, 4 – nižší administrativní pracovníci (úředníci), 5 – provozní pracovníci ve službách a obchodu, 6 – kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví, 7 – řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři, 8 – obsluha strojů a zařízení, 9 – pomocné a nekvalifikované práce.

Částečné úvazky jsou spojovány jak s určitými výhodami, tak i s nevýhodami. K hlavním nevýhodám patří zejména nižší perspektiva kariérního postupu, horší přístup k možnostem dalšího vzdělávání, nižší hodinová mzda a nižší růst mezd, riziko částečné deregulace pracovního výkonu (lidé pracují fakticky více hodin, než kolik by měli), nižší sociální ochrana a vyšší fixní náklady pro zaměstnavatele. (Hora, 2009) Naopak mezi hlavní výhody lze zařadit možnost harmonizovat pracovní a rodinné povinnosti, uchovat si spojení s vykonávanou profesí, příp. s dosavadním zaměstnavatelem (platí zejména pro matky na rodičovské dovolené, příp. pro osoby v důchodovém věku) a možnost získání pracovních zkušeností (mladí lidé nebo absolventi škol).

Postoje k zaměstnávání na částečný úvazek (stát, zaměstnanci, zaměstnavatelé)

Státní politika ve vztahu k podpoře zaměstnávání na částečný úvazek je ve své podstatě neutrální. I když na úrovni koncepčních a strategických materiálů se vláda hlásí k podpoře principu flexicurity a flexibilních forem zaměstnávání, v reálné politice nenabízí žádná zvýhodnění jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají osoby na částečný úvazek.

V rámci „Národního programu reforem ČR 2008 – 2010“ a tzv. prorodinného balíčku (Soubor prorodinných opatření) vláda navrhovala posílení motivace zaměstnavatele k zaměstnávání rodičů vychovávajících děti formou částečného pracovního úvazku např. slevou na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti placených zaměstnavatelem.⁸ Cílovými skupinami měli být kromě rodičů malých dětí také občané na okraji trhu práce nebo s obtížným přístupem k zaměstnání.⁹ Na základě uvedeného materiálu byl vládě předložen Návrh zákona o podpoře rodin s dětmi, který však nebyl, mj. vzhledem ke zvýšenému riziku dopadu balíčku na veřejné výdaje, prozatím přijat.

Pro situaci v České republice platí, že na trhu práce existuje určitá skupina ekonomicky aktivních (příp. i neaktivních), kteří by rádi pracovali na částečný úvazek, ale vzhledem k malému počtu těchto pracovních míst takovouto práci nenacházejí. Jen 16 % osob pracuje na částečný úvazek proto, že nenašlo práci na plný úvazek, zbytek tak pracuje dobrovolně. Zaměstnání na zkrácený úvazek poptávají především ženy na rodičovské dovolené nebo ty, které mají děti předškolního nebo školního věku, a chtějí se vrátit na trh práce. V roce 2007 hledalo zaměstnání na zkrácenou dobu 13,8 % matek na

⁸ Prorodinný balíček obsahuje mimo jiné zavedení slev na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti pro zaměstnavatele, jestliže zaměstná na částečný úvazek zaměstnance, který pečuje o dítě do 10 let věku nebo je osobou se zdravotním postižením nebo je tento zaměstnanec starší 55 let či osobně pečuje o osobu, která je závislá na péči jiné osoby ve stupni II až IV, a je z tohoto důvodu veden v evidenci obecního úřadu s rozšířenou působností nebo je řádným studentem denního studia střední, vysoké či vyšší odborné školy. (Zpráva o plnění Národního programu reforem ČR 2008 - 2010, str. 37)

⁹ Národní program reforem České republiky 2008 - 2010

http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/npr2008_2010.pdf

se zájmy zaměstnavatelů

mateřské nebo rodičovské dovolené a 12,7 % matek s dětmi do 7 let ve srovnání se 7,2 % všech osob hledajících nové zaměstnání. (Hora, 2009) O zkrácené úvazky však mají zájem ve velké míře i zaměstnanci ve vyšším věku (nad 55 let), a to jak v případě mužů, tak v případě žen (Haberlová, Kyzlinková, 2009)

Dalšími skupinami, které preferují zaměstnání na zkrácenou pracovní dobu, jsou mladí lidé, kteří vedle studia mohou prostřednictvím práce na částečný úvazek získat potřebné pracovní zkušenosti, a starší osoby pobírající starobní důchod.

Zaměstnavatelé

Hlavními aktéry v oblasti flexibilních forem zaměstnávání jsou zaměstnavatelé. Dle zjištění Haberlové a Kyzlinkové (2009) práci na zkrácený úvazek umožňují dvě třetiny z oslovených podniků, ale zaměstnávají na nich pouze 1 - 5 % všech zaměstnanců. Z velké části se jedná o zaměstnavatele ve veřejném sektoru, nejčastěji v oblasti vzdělávání, školství a sociální péče, nejméně často pak v odvětvích dopravy a spojení, stavebnictví a průmyslu. Na odvětvovém rozmístění nabídky částečných úvazků se potvrzuje, že se jedná spíše o „ženský“ typ zaměstnání.

Názory zástupců podniků v ČR spíše podporují tezi o neochotě zaměstnavatelů nabízet částečné úvazky, jelikož více než dvě třetiny z nich jsou přesvědčeni, že tento způsob zaměstnávání přináší firmě spíše či určitě nevýhody. (Haberlová, Kyzlinková, 2009)

Z citované studie (Haberlová, Kyzlinková, 2009) také vyplývá, že zaměstnavatelé se necítí dostatečně zodpovědní za řešení otázky rodinných a pracovních potřeb svých zaměstnanců. Je to dle jejich názorů spíše zodpovědností státu, což se odráží také v očekáváních různých podpůrných nebo motivačních opatření na zvýšení atraktivity částečných úvazků pro zaměstnavatele, zejména požadují daňové úlevy a snížení odvodů na sociální pojištění.

Z dostupných analýz se ukazuje, že menší organizace nenabízejí flexibilní formy práce v takovém rozsahu jako větší podniky. Důvody spočívají zejména v přílišné administrativní zátěži a obavách ze snížení produktivity zaměstnanců (Václavková,

se zájmy zaměstnavatelů

2007). Z průzkumu Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR vyplývá, že částečný pracovní úvazek nevyužívá nadpoloviční většina respondentů (58 %) ¹⁰. Hlavním důvodem nevyužívání této formy flexibilního zaměstnávání je charakter činnosti firmy (62,8 %) a názor, že by pracovník nestihl splnit všechny své pracovní povinnosti (49,1 %). Podle zjištění uvedeného průzkumu je částečný úvazek využitelný spíše ve firmách s větším počtem zaměstnanců (nad 50 zaměstnanců). Pro nejmenší firmy je to poměrně obtížné, jak uvádějí zástupci malých firem, a to zejména z provozních důvodů. Střídání dvou lidí na jedné pozici je náročné i pro velké firmy, a proto této možnosti ani nevyužívají. (AMSP, 2009). Zaměstnavatelé také deklarují nízký zájem zaměstnanců o částečné úvazky (průběžné výsledky dotazníkového šetření mezi zaměstnavateli realizovaného NVF v rámci projektu „Práce a rodina“ CZ. 1.04/3.4.04/54.00203).

Centrála odborových organizací v ČR (ČMKOS) se staví k flexibilnímu zaměstnávání poměrně pozitivně. Upozorňuje však na důležitost dobrovolného rozhodnutí zaměstnanců, zda chtějí pracovat na částečný úvazek nebo na dobu určitou. Dále zdůrazňuje nutnost zajištění ochrany zaměstnání pro takto pracující osoby. V období ekonomických obtíží v uplynulých letech zástupci odborářů požadovali zavedení schémat zkrácení pracovní doby (spojené s poskytováním doplatků zaměstnancům, u nichž k této úpravě dochází, z veřejných zdrojů), tzv. Kurzarbeit, která se osvědčila i v jiných členských zemích Evropské unie. ¹¹ Navzdory souhlasnému stanovisku představitelů zaměstnavatelů však k zavedení tohoto opatření doposud nedošlo.

Překážky většího využívání práce na částečný úvazek

Česká republika patří k zemím, pro něž je typická zaměstnanost na plnou pracovní dobu a to jak pro muže, tak i pro ženy, což souvisí především se vzorcem plné a povinné zaměstnanosti v období socialistického režimu. Pouze velmi pozvolně se tento

¹⁰ Průzkum proběhl v roce 2009 a oslovil 503 firem různé velikosti, různého předmětu podnikání a regionálního působení.

¹¹ <http://www.cmkos.cz/vykklady-nazory-a-stanoviska/3106-3/stanovisko-cmkos-k-navrhu-zakona-kterym-se-meni-zakon-c-262/2006-sb-zakonik-prace-ve-zneni-pozdejsich-predpisu-a-dalsi-souvisejici-zakony>

se zájmy zaměstnavatelů

vzorec v našich podmínkách začíná proměňovat. Je to dáno jak politikou státu, která výrazným způsobem práci na zkrácenou pracovní dobu nepodporuje, tak přístupem zaměstnavatelů a očekáváními, či preferencemi na straně zaměstnanců.

Formálně by měli mít zaměstnanci pracující na částečný úvazek stejný status jako pracovníci na plný úvazek, ale v praxi tomu tak často není (viz dále). Zejména se to týká objemu práce, který zaměstnanci na částečný úvazek odvedou vzhledem k délce jejich pracovní doby. Zejména ženy velmi často upozorňují na to, že se zkrácením úvazku se objem práce nesnížil a odpovídá tak spíše plnému úvazku.¹² Jednou z největších nevýhod práce na částečný úvazek je jejich malá ochrana v sociálním zákonodárství.

Sociální systém většímu využívání částečných úvazků spíše brání, protože vůbec neoceňuje jakoukoliv ekonomickou aktivitu před neaktivitou. Pokud např. nezaměstnaný člověk přijme zaměstnání na zkrácenou pracovní dobu, ztrácí nárok na podporu v nezaměstnanosti (tzv. kolidující zaměstnání). Rodiče dětí mladších 2 let, kteří chtějí pracovat, mají pouze omezenou možnost umístit své dítě do zařízení péče o děti bez ztráty rodičovského příspěvku (max. 46 hodin měsíčně) nebo z důvodu nedostatečné kapacity předškolních zařízení.

K hlavním bariérám využívání částečných úvazků **na straně zaměstnanců** patří:

Nižší míra ochrany a kvality zaměstnání.

Hodnocení kvality či nekvality částečných úvazků u nás je poměrně obtížné. Některé studie se domnívají, že se jedná o kvalitní typ zaměstnání, protože je méně často spojováno s prací na směny, nebo s prací v noci, o víkendu. (ČSÚ cit. dle Hora, 2009) Naopak podle studie Sociologického ústavu „Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy“ (SÚ, 2011), opírající se o výsledky výzkumu „Životní dráhy 2010“, jsou částečné úvazky spojené s nižší pracovní jistotou a stabilitou. Mnohem častěji se totiž pojí s pracovní smlouvou na dobu určitou, nebo s dohodou o pracovní činnosti či o provedení práce, příp. bez pracovní smlouvy, než u

¹² Průběžné výsledky projektu „Práce a rodina“ (CZ.1.04/3.4.04/54.00203) realizovaného Národním vzdělávacím fondem, o. p. s.

se zájmy zaměstnavatelů

lidí pracujících na plný úvazek. Dle šetření ČSÚ byla v roce 2007 téměř polovina zaměstnání na částečný úvazek spojena s prací na dobu určitou a s prací doma (14,3 % ve srovnání s 6,3 % podílem práce doma u plných úvazků.)

Nízké mzdy spojené se zaměstnáním na zkrácený úvazek.

Práce na zkrácený úvazek je ve většině případů spojena s nízkým příjmem, který je vnímán jako nedostatečný pro zajištění potřebné (očekávané) životní úrovně. Nízké mzdy jsou tak negativním faktorem při přijetí zaměstnání na částečný úvazek. Medián čisté mzdy pro muže zaměstnaného na částečný úvazek byl v citované studii Sociologického ústavu extrapolován na 14 429 Kč (na plný úvazek 18 000 Kč) a pro ženu zaměstnanou na částečný úvazek 10 156 Kč (na plný úvazek 14 391 Kč). Přes 25 % žen pracujících na částečný úvazek nedosahuje mzdy vyšší 8 000 Kč, pouze cca 10 % žen se dostane se svojí výši platu nad 20 000 Kč.

Výkon většího objemu práce ve vztahu k délce pracovní doby.

Lidé zaměstnaní na částečný úvazek si poměrně často stěžují, že vykonávají mnohem více práce, než jim přísluší vzhledem k délce jejich pracovního úvazku. S tím se do jisté míry pojí i jejich deklarovaná zkušenost s odměňováním za práci přesčas, kdy dostávají buď náhradní volno, nebo dokonce žádnou kompenzaci, zatímco lidé pracující na celý úvazek jsou za přesčasové hodiny odměňováni mzdou, včetně příplatků. (SÚ, 2011)

Nedostupnost benefitů, např. příspěvku na stravování, poskytování služebního auta, notebooku, atd.

Výzkum zaměřený na rodiče („Rodiče 2005“ cit. dle SÚ, 2011) však nepotvrdil, že by rodiče pracující na částečný úvazek měli ve sledovaném pohledu horší pozici než ti, kteří pracují na plný úvazek, snad s jedinou výjimkou, zaměstnavatelé jim méně často přispívají na stravování.

Obecně lze konstatovat, že existují 3 oblasti **překážek na straně zaměstnavatelů**, které jim brání ve větším využívání flexibilních forem zaměstnání:

se zájmy zaměstnavatelů

- charakteru výroby, služeb;
- tradiční formy práce lépe vyhovují kultuře organizace;
- strukturální omezení daná velikostí organizace, podmínkami pracovního trhu nebo sociální politikou (Scheibl, Dex (1998) v: Václavková, 2007).

Mezi hlavní bariéry většího využívání částečných úvazků na straně zaměstnavatelů lze zařadit:

Váhavý (někdy také nepřátelský) postoj k flexibilním formám zaměstnání, očekávání, že jejich častější využívání je spojeno s nižší efektivitou a produktivitou práce, dále s obtížnější komunikací s těmito pracovníky, s problémem zajištění bezpečnosti na pracovišti (např. při práci z domova) a kontroly kvality odvedené práce. Čeští zaměstnavatelé se tak ukazují být poměrně konzervativní ke změnám ve stylu řízení lidských zdrojů.

Obavy ze zvýšené administrativní zátěže spojené s organizací práce zaměstnanců pracujících na částečný úvazek.

Obavy ze zvýšení finanční zátěže. Dle studie VÚPSV (2004) s názorem, že flexibilní formy zaměstnání mohou způsobit růst nákladů, souhlasí 45 % zaměstnavatelů.

Vliv částečných úvazků na zaměstnanost, nezaměstnanost a produktivitu

Dle analýz ČSÚ byl vztah mezi zaměstnaností na částečný úvazek a mírou nezaměstnanosti v období 1993 - 2004 negativní, tj. vyšší podíl částečných úvazků znamenal nižší míru nezaměstnanosti. (Šťastná, 2007) Obdobně i zahraniční země s podílem částečných úvazků nad 20 % všech zaměstnaných (např. Rakousko – 24,6 %, Nizozemsko – 48,3 %, Dánsko – 26 %, Velká Británie – 26,1 % průměr v roce 2009) mají poměrně nízkou míru nezaměstnanosti (4,8 %; 3,4 %; 6,0 %; 7,6 % průměr v roce 2009). (Employment in Europe, 2010)

Rovněž platí pozitivní vztah mezi vyšším podílem částečných úvazků a vyšší ekonomickou aktivitou žen, zejména matek malých dětí. Tato skupina pracovní síly

se zájmy zaměstnavatelů

patří mezi rizikové skupiny na trhu práce, z toho důvodu větší využívání částečných úvazků může vést ke snižování její míry nezaměstnanosti.

2.2.2 Zaměstnávání na dobu určitou

Další významnou formou flexibilního zaměstnávání jsou pracovní poměry na dobu určitou. Ve srovnání s prací na částečný úvazek je v tomto případě míra flexibility, zejména z pohledu zaměstnavatelů, mnohem vyšší - umožňuje přizpůsobovat množství pracovní síly aktuální ekonomické situaci.

Nejčastěji jsou tímto způsobem zaměstnávání sezónní pracovníci nebo osoby zastupující kmenové pracovníky (např. na nemocenské nebo rodičovské dovolené). Firmy často využívají tento typ zaměstnání také jako určitou prodlouženou zkušební dobu.

Podíl osob zaměstnaných na dobu určitou se v ČR pohybuje na úrovni 8,6 % (průměr za rok 2011), zatímco v zemích EU-27 na úrovni 13,5 % (v roce 2009). Podíl osob dočasně zaměstnaných se u nás v posledních pěti letech prakticky nezměnil. (Nejvyšší hodnota 9,2 % byla dosažena v roce 2003).

Tabulka č. 5: **Vývoj podílu osob zaměstnaných na dobu neurčitou a na dobu určitou (%)**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Smlouva na dobu určitou	8,7	8,6	8,0	8,5	8,9	8,5
Smlouva na dobu neurčitou	91,3	91,4	92,0	91,5	91,1	91,5

Zdroj: VŠPS ČSÚ, data ke 3/2012

Výskyt pracovních poměrů na dobu určitou je rozložený mnohem rovnoměrněji mezi muže a ženy než tomu bylo u zaměstnání na částečný úvazek. V roce 2011 byl podíl žen mezi všemi zaměstnanými na dobu určitou 54,3 % a podíl mužů 45,7 % (tabulka č. 6). Největší podíl osob, které uzavírají pracovní smlouvu na dobu určitou, najdeme mezi pracujícími v mladších věkových kohortách (20 - 29 let) s úplným nebo neúplným středoškolským vzděláním. Tomu odpovídá i začlenění do profesních tříd – největší podíl osob pracujících na dobu určitou jsou pomocní a nekvalifikovaní pracovníci

se zájmy zaměstnavatelů

(20,8 %), dále techničtí, pedagogičtí a zdravotničtí pracovníci (16,5 %), pracovníci obsluhující stroje a zařízení (14,8 %) a osoby pracující ve službách a prodeji (14,2 %)¹³ (tabulka č. 8).

Tabulka č. 6: **Vývoj podílu osob zaměstnaných na dobu určitou z celkového množství osob zaměstnaných na dobu určitou dle pohlaví (%)**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Muži	46,9	45,7	44,2	45,1	45,8	45,7
Ženy	53,1	54,3	55,8	54,9	54,2	54,3

Zdroj: VŠPS ČSÚ, data ke 3/2012

Návrat žen na trh práce je spojen s vyšším než průměrným výskytem práce na dobu určitou (8,5 %). Nejvyšší podíl osob pracujících na dobu určitou nacházíme u matek dětí ve věku 1 - 3 roky (více než 20 %), u matek starších dětí ve věku 4 - 6 let je to 10 %. Tři čtvrtiny těchto žen pracuje na dobu určitou nedobrovolně, tj. nenalézají zaměstnání s jiným typem pracovní smlouvy. (Hora, 2009)

Tabulka č. 7: **Podíl osob zaměstnaných na dobu určitou z celkového množství osob zaměstnaných na dobu určitou dle věku (%)**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
15-19	3,6	2,95	3,61	3,65	2,44	2,59
20-24	15,01	14,38	12,65	13,95	15,58	15,55
25-29	12,58	12,71	12,14	12,1	14,11	15,36
30-34	10,99	9,96	10,88	9,84	11,09	12,38
35-39	8,15	8,27	7,75	8,4	10,04	11,35
40-44	7,36	6,53	6,02	6,89	7,54	7,64
45-49	6,23	6,43	5,3	5,3	5,94	7,27
50-54	6,87	6,23	6,76	5,85	6,71	6,51

¹³ Od roku 2011 byla klasifikace KZAM nahrazena proměnnou ISCO, z toho důvodu končí časová řada rokem 2010.

se zájmy zaměstnavatelů

55-59	8,82	8,95	8,74	8,24	7,74	6,19
60-64	10,86	13,52	15,23	14,01	10,07	7,57
65 a více	9,53	10,06	10,93	11,78	8,74	7,58

Zdroj: VŠPS ČSÚ, data ke 3/2012

Tabulka č. 8: **Vývoj podílu osob zaměstnaných na dobu určitou dle KZAM (% z celku osob zaměstnaných na dobu určitou)**

	2006	2007	2008	2009	2010
1	2,54	3,15	3,3	2,66	2,6
2	10,82	11,18	12,51	11,89	10,09
3	14,5	15,51	15,85	17,11	16,47
4	7,74	8,3	8,47	9,11	8,61
5	12,58	13,36	14,41	15,54	14,2
6	1,61	1,49	1,22	1,03	0,98
7	13,6	12,34	10,32	10,41	10,49
8	14,63	13,14	12,31	11,17	14,8
9	20,69	20,62	20,64	19,95	20,77

Zdroj: VŠPS ČSÚ, data ke 3/2012

Pozn. 1 – zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci, 2 – vědečtí a odborní duševní pracovníci, 3 – techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci, 4 – nižší administrativní pracovníci (úředníci), 5 – provozní pracovníci ve službách a obchodu, 6 – kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví, 7 – řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři, 8 – obsluha strojů a zařízení, 9 – pomocné a nekvalifikované práce

Agenturní zaměstnávání

K flexibilním formám zaměstnávání (dočasným, tj. na dobu určitou) lze zařadit i agenturní zaměstnávání. Agentury práce na základě dohody dočasně přidělují své zaměstnance k výkonu práce u jiného zaměstnavatele. Využívání agenturního

se zájmy zaměstnavatelů

zaměstnávání poskytuje firmám vyšší flexibilitu v případě náhlé potřeby dočasného zvýšení počtu pracovní síly, kterou mohou zaměstnavatelé po přechodnou dobu pokrýt zaměstnáním agenturních pracovníků. V případě agenturního zaměstnávání jako zaměstnavatel vystupuje vůči pracovníkovi personální agentura, která daného pracovníka zaměstnává a dočasně přiděluje k výkonu práce u zaměstnavatele, využívajícího služeb agentury k zajištění potřebných zaměstnanců. Agentura práce tak zajišťuje veškerou agendu související se zaměstnáním pracovníka. Tento způsob zaměstnávání je u nás upravený od roku 2004 zákonem o zaměstnanosti. V roce 2011 došlo k určitým legislativním změnám, které zpřísnily povolování a odejímání povolení ke zprostředkování zaměstnání. Rovněž bylo zavedeno povinné pojištění agentur práce, čímž by se měla zvýšit právní jistota zaměstnanců agentur práce.

V současné době existuje v České republice zhruba 800 agentur, ale skutečné zapůjčování pracovníků realizuje okolo 400 agentur. V roce 2010 byl počet všech přidělených agenturních zaměstnanců téměř 70 tisíc. V přepočtu na plné úvazky je to 11 500 úvazků. Odhady pro rok 2011 uváděly 84 tisíc a po přepočtu na plné úvazky 15 tisíc osob. Při přepočtu na celkový počet ekonomicky aktivní populace je podíl agenturních zaměstnanců na úrovni 0,7 %, zatímco průměr za EU dosahuje 1,5 %. Průměrná délka dočasného přidělení je u 27 % pracovníků do jednoho měsíce, u 38 % jeden až tři měsíce, a u 35 % nad tři měsíce. Agenturní zaměstnávání bývá často nepřesně spojováno pouze s dělnickými profesemi. Tento způsob zaměstnávání je však využíván k zaměstnávání pracovníků na všech úrovních. Agenturní pracovníci pracují jak v průmyslu, tak v oblasti služeb, ale i v poměrně specializovaných oblastech – IT, technici, specialisté ve finančních oborech apod. (Přikryl, 2011)

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr představují alternativu k striktně regulovaným pracovním poměrům, a proto jsou široce využívanou formou flexibilního uspořádání. Představují velký zdroj flexibility pro zaměstnavatele a podobně jako smlouvy na dobu určitou, jsou spojené s nižší mírou ochrany práce. Netýkají se jich totiž ustanovení pracovně-právní legislativy upravující odstupné, pracovní dobu,

se zájmy zaměstnavatelů

pracovní odpočinek, překážky v práci na straně zaměstnavatele, skončení pracovního poměru, odměny z dohody. (SÚ, 2011; Nekolová, 2010)

V případě dohody o pracovní činnosti se platí povinné odvody na zdravotní a sociální pojištění, dohoda o provedení práce je od této povinnosti osvobozena do výše odměny 10 000 Kč měsíčně. Využívání dohody o provedení práce je omezeno počtem odpracovaných hodin u jednoho zaměstnavatele, a to ve výši 300 hodin ročně.

Poslední úprava zákoníku práce (platná od roku 2012) zpřísnila využívání dohod konaných mimo pracovní poměr ve snaze zvýšit pracovně právní ochranu zaměstnanců. Jak upozorňuje studie Sociologického ústavu (2011), může mít ve svém důsledku negativní dopad na zaměstnavatele, protože může vést ke zvýšení jak mzdových nákladů (nově povinnost odvádět sociální a zdravotní pojištění u dohod o provedení práce s odměnou vyšší než 10 tisíc Kč), tak administrativních nákladů (nutnost vystavovat zápočtové listy a evidovat pracovní dobu). V důsledku legislativní změny je možné předpokládat zvýšení počtu zaměstnanců s lepší ochranou, a to za předpokladu, že změny nepovedou k snížení ochoty zaměstnavatelů využívat tyto dohody a případně nárůstu šedé ekonomiky.

Postoje k zaměstnávání na dobu určitou (stát, zaměstnanci, zaměstnavatelé)

Zaměstnání na dobu určitou je preferováno zejména ze strany zaměstnavatelů. Reprezentanti zaměstnanců (odborníky) velmi často vystupují s návrhy využívání dočasných pracovních poměrů omezit, resp. zpřísnit. Výsledná politika v této oblasti tak představuje kompromis mezi požadavkem na větší flexibilitu ze strany zaměstnavatelů a požadavkem na větší míru ochrany ze strany zaměstnanců.

Představitelé zaměstnanců (ČMKOS) zdůrazňují, že česká pracovněprávní úprava vykazuje v mezinárodním srovnání vysokou míru flexibility (pokud jde o přijímání zaměstnanců do pracovního poměru, úpravu zkušební doby, pracovní poměry na dobu určitou, možnosti změn pracovní smlouvy i skončení pracovního poměru z důvodů obvyklých v současném evropském pracovním právu). Z toho důvodu byli odboráři výrazně proti poslední novele zákoníku práce a svůj postoj vysvětlovali tím, že „návrh

se zájmy zaměstnavatelů

novely však opomíjí při zvyšování flexibility zajistit náležitou ochranu a jistotu pro zaměstnance (tj. vyvážení flexibility jistotou opírající se o adekvátní ochranu zaměstnanců)¹⁴. ČMKOS konstatovala, že nově přijaté změny zákoníku práce přes dílčí opatření, která zlepšila právní regulaci v oblasti pracovněprávních vztahů, celkově snížily úroveň ochrany a jistot zaměstnanců. Nová podoba zákoníku práce dle představitelů zaměstnanců ponechává stále velký prostor pro překérní formy pracovních vztahů (které nezajišťují zaměstnanci stejnou ochranu) a nastavuje podmínky a právní nástroje, které povedou k tomu, že pracovní poměr na dobu neurčitou s plným úvazkem, který je základním předpokladem pro rozvoj osobního, zejména rodinného života a uspokojivé životní úrovně zaměstnanců a jejich rodin, bude pro stále větší počet zaměstnanců nedosažitelným. (ibid).

Pro zaměstnavatele představuje pracovní poměr na dobu určitou zásadní prostředek flexibility při plánování počtu pracovníků, a to z toho důvodu, že končí uplynutím doby uvedené v pracovní smlouvě, bez nutnosti dodržet výpovědní lhůtu a podmínky pro poskytnutí výpovědi, včetně platby odstupného. Tento typ zaměstnání však současně přináší zvýšenou nejistotu získání trvalého zaměstnání na straně pracovní síly. Od roku 2012 je možné v našich podmínkách uzavřít pracovní poměr na dobu určitou maximálně 3krát, a to vždy na dobu nejdéle 3 let. V součtu by neměl tento typ zaměstnání u jednoho zaměstnavatele tedy překročit délku 9 let. Představitelé zaměstnavatelů, např. Hospodářská komora i Svaz průmyslu se vyslovovali proti přijetí současné úpravy využívání pracovních smluv na dobu určitou, a to zejména z toho důvodu, že její navrhovaná (aktuální) podoba příliš svazuje ruce zaměstnavatelům a způsobuje jim značné problémy, zejména při najímání sezónních pracovníků (a dále také v případě řešení zástupu za dlouhodobě nemocného zaměstnance, zaměstnance na mateřské či rodičovské dovolené, atp.). *“Pro mnohé zaměstnavatele to bude znamenat jen další administrativní překážku. Ve specifických případech budou muset*

¹⁴ <http://www.cmkos.cz/vyklady-nazory-a-stanoviska/3106-3/stanovisko-cmkos-k-navrhu-zakona-kterym-se-meni-zakon-c-262/2006-sb-zakonik-prace-ve-zneni-pozdejsich-predpisu-a-dalsi-souvisejici-zakony>

najít jiné, flexibilnější možnosti zaměstnávání. Část z nich dokonce může zvažovat, zda pozice, u nichž dosud využívali smlouvy na dobu určitou, budou vůbec obsazovat.“¹⁵

2.2.3 Další formy flexibility

Pružná pracovní doba umožňuje volit si začátek a konec pracovní doby v rámci předem stanoveného zaměstnavatelem daného časového rozmezí, na němž se zaměstnanec se svým zaměstnavatelem domluví. Zaměstnanec je povinen být v domluvené době na pracovišti. Délka pracovní směny by neměla přesáhnout 12 hodin. Tento způsob flexibilního zaměstnávání je zejména vhodný pro matky s malými dětmi, které svoji pracovní dobu často přizpůsobují provozní době zařízení pečujících o děti (školky). Dle výzkumu malých a středních podniků¹⁶ (Václavková, 2007) necelá polovina oslovených zaměstnavatelů využívala pružnou pracovní dobu a práci o víkendu. Ostatní režimy se pak vyskytovaly v menší míře.

Konto pracovní doby je případem nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, které může být upraveno pouze v kolektivní smlouvě, příp. ve vnitřním předpisu a zaměstnanci s jeho uplatněním musí souhlasit. Vyrovňovací období je buď 26 týdnů, nebo 52 týdnů, pokud je jeho uplatňování odsouhlaseno v kolektivní smlouvě. Zaměstnavatel je povinen vést účet pracovní doby a účet mzdy zaměstnanců.

Dle výzkumu Asociace malých a středních podniků 38 % firem z řad malých a středních podniků konto pracovní doby využívá, zbytek o něm nemá žádné povědomí. Nejvíce ho využívají firmy nad 50 zaměstnanců. Dle názorů zaměstnavatelů jsou konta pracovní doby administrativně náročná, ekonomicky riziková s ohledem na krátké vyrovňovací období. (AMSP, 2009) Experti na danou problematiku však upozorňují, že ve většině případů se, ve smyslu právní úpravy, jedná spíše o jakási pseudokonta.

Práce z domova se u nás využívá již řadu let, i když jenom u relativně omezeného segmentu pracovní síly, jejíž povaha práce tuto formu výkonu zaměstnání umožňuje. Současný zákoník práce upravuje práci z domova relativně vágně, doporučuje pouze,

¹⁵ Zdroj: http://finance.idnes.cz/omezeni-prace-na-dobu-urcitou-ma-dodat-zamestnancum-vic-jistoty-pwu-viteze.aspx?c=A110927_1658548_viteze_bab

¹⁶ Výzkum proběhl v roce 2007 a osloveno bylo 78 firem, které byly vybrány náhodně.

se zájmy zaměstnavatelů

že místo výkonu práce má být definováno pracovní smlouvou. Překážkou bránící většímu využívání práce z domova jsou obavy zaměstnavatelů z nemožnosti zajistit dodržování pravidel bezpečnosti týkající se výkonu práce. Práci z domova využívají i malé a střední firmy. Dle průzkumu AMSP (2009) 30 % oslovených firem tuto možnost nabízelo. Podobný podíl (25 %) firem využívajících práci z domova potvrdil i výzkum Václavkové (2007). Hlavním důvodem využívání práce z domova je úspora nákladů firmy. Důvody jejího nevyužívání, dle citovaného průzkumu AMSP (2009), jsou především následující: nemožnost kontrolovat zaměstnance, obtížná komunikace se zaměstnancem, pochybnosti o produktivitě práce. Tato forma zaměstnávání dle zaměstnavatelů představuje možnost, jak poskytnout práci matkám s dětmi a jak zaměstnávat více lidí, když jsou prostorové kapacity firem omezené.

2.3 SWOT Analýza flexibilních forem zaměstnávání

Silné stránky

V ČR existuje legislativní prostředí, které dostatečným způsobem vymezuje podobu a způsob využívání flexibilních forem zaměstnání. O jejich legislativní úpravě a využívání se vedou diskuse mezi odbory, zaměstnavateli i představiteli státu, což je možné považovat za velmi pozitivní jev.

Hlavní aktéři na trhu práce (zaměstnavatelé, zaměstnanci) mají povědomí o výhodách a nevýhodách tohoto typu zaměstnávání.

Část pracovní síly tyto možnosti využívá (dobrovolně) a může tak např. získat potřebné pracovní zkušenosti na trhu práce (absolventi škol a mladí lidé) nebo si lépe zorganizovat své pečovatelské a pracovní povinnosti (zejména ženy, matky malých dětí), příp. postupně odcházet z ekonomické aktivity do ekonomické neaktivity (starobní důchodci).

Slabé stránky

Navzdory legislativnímu ukotvení flexibilních forem zaměstnávání je český trh práce (a jeho hlavní aktéři) pořád velmi tradiční. Typickými formami zaměstnávání jsou pracovní

se zájmy zaměstnavatelů

poměry na plnou pracovní dobu a na dobu neurčitou. Ve srovnání s evropskými zeměmi je v ČR podíl zaměstnaných na částečný úvazek nebo na dobu určitou nízký. Formy pružného rozvržení pracovní doby jsou také poměrně málo využívány. Nevýhody flexibility zaměstnaneckých forem (zejména nízká mzda u zaměstnání na částečný úvazek, nejistota zaměstnání u osob vykonávajících zaměstnání na dobu určitou, zvýšené administrativní náklady spojené se zaměstnáváním osob na částečný úvazek u zaměstnavatelů) v současné době převyšují výhody, a to i díky neexistenci různých forem zvýhodňování těchto způsobů zaměstnávání, např. ve formě úlev na daních, příp. odvodech sociálního pojištění. Existující úlevy v případě mimo pracovních poměrů jsou současně vyměněny za nižší míru ochrany práce (stejně je tomu i v zahraničí).

Rozvojové možnosti

Potenciál flexibilních forem zaměstnávání je v České republice poměrně velký z důvodu nízkého podílu osob zaměstnaných prostřednictvím některé z forem flexibilního zaměstnávání. Lze očekávat, že postupně, zejména díky změnám postojů zaměstnavatelů i zaměstnanců, potažmo státu, dojde k většímu využívání flexibilního zaměstnávání. Podpora lepší harmonizace pracovních a rodinných povinností u rodičů předškolních dětí by mohla výrazným způsobem proměnit stereotypy v oblasti personální politiky zaměstnavatelů. Relativní zvýhodnění této skupiny pracovní síly by nemuselo být nijak zásadní, mnohem významnější je symbolická rovina podpůrných opatření směřujících k rodinám s dětmi i zaměstnavatelům.

V důsledku zvyšování zákonného věku odchodu do důchodu a posouvání nároku na čerpání starobního důchodu do vyššího věku bude také stále více požadováno, ze strany starších pracovníků, přizpůsobení pracovní doby a rozsahu pracovního zatížení jejich možnostem a omezením, jež s sebou nese výkon práce ve vyšším věku. Tlak na zvyšování flexibility v oblasti zaměstnávání pracovníků tak bude stále intenzivnější.

Hrozby

Flexibilní formy zaměstnávání mají v sobě obsažený i potenciál nekvalitních, špatně placených a rizikových typů zaměstnání, z nichž není pro určitou část pracovní síly

se zájmy zaměstnavatelů

úniku (jak ukazují zkušenosti ze zahraničí). Proto je nutné, aby se tento typ zaměstnání nestal pro určitou skupinu pracovní síly pastí. Je důležité umožnit (prostřednictvím legislativy, programů aktivní politiky zaměstnanosti), aby pro ně vstup na primární trh práce (se standardními pracovními podmínkami, zaměstnáním na dobu neurčitou a plnou pracovní dobou) nezůstal uzavřený.

2.4 Shrnutí

Problematika flexibilních forem zaměstnávání se stala relativně významným tématem v diskusích o situaci na trhu práce a o možnostech, jak v době ekonomických obtíží udržet vysokou úroveň zaměstnanosti. Nejedná se však pouze o zdůrazňování zájmu jedné strany, tj. zaměstnavatelů, kteří prosazují zvýšení flexibility, ale také o řešení otázek spojených s mírou ochrany těchto typů zaměstnání z hlediska zaměstnanců. O tom svědčí např. změny v zákoníku práce, k nimž došlo od roku 2012, omezení řetězení smluv na dobu určitou a omezení využívání dohod konaných mimo pracovní poměr. Míra flexibility a míra jistoty, resp. ochrany různých pracovních poměrů se hodnotí poměrně obtížně. Z tohoto důvodu byla využita k zhodnocení existujících FFP v podmínkách ČR SWOT analýza, vymezující jejich silné a slabé stránky a vývojové (rozvojové) možnosti a ohrožení.

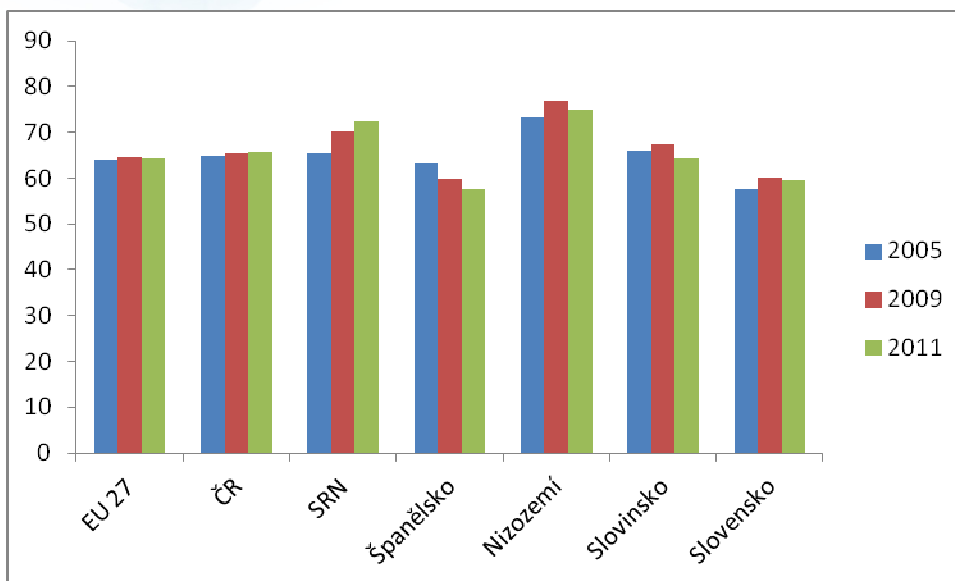
3. Uplatňování FFP ve vybraných 5 zemích EU

3.1 Úvod

Skupina zemí EU, jež jsou předmětem následující detailnější analýzy uplatňování FFP ve vybraných zemích EU, byla sestavena v kapitole 1 a zahrnuje tedy Španělsko, Nizozemsko, Slovinsko, Německo a Slovenskou republiku. Jednotlivé země se vzájemně odlišují zejména zakořeněnými vzorci zaměstnanosti, které souvisí jak se zkušenostmi s kapitalistickou ekonomikou, politickou kulturou a mírou sociálního dialogu na jedné straně, tak se socialistickou ekonomikou i sociální politikou na straně druhé. Nizozemsko, Německo a Španělsko jsou země s různou mírou ekonomické aktivity, zaměstnanosti i nezaměstnanosti, stejně tak s různou mírou regulace a flexibility na trhu práce. Zatímco pro Nizozemsko je spíše typický vysoký podíl zaměstnaných osob (zejména žen) na částečný úvazek, tak v Německu a Španělsku existuje, vedle silně regulovaných standardních zaměstnání, velký podíl atypických, marginálních zaměstnání, časově omezené délky. Pro Slovinsko a Slovensko je typická vysoká míra ekonomické aktivity, vysoká zaměstnanost žen (která je umožněná existencí rozsáhlé sítě předškolních zařízení pečujících o malé děti), existence dvoupříjmových rodin a zároveň pomalu se rozvíjející flexibilní formy zaměstnávání.

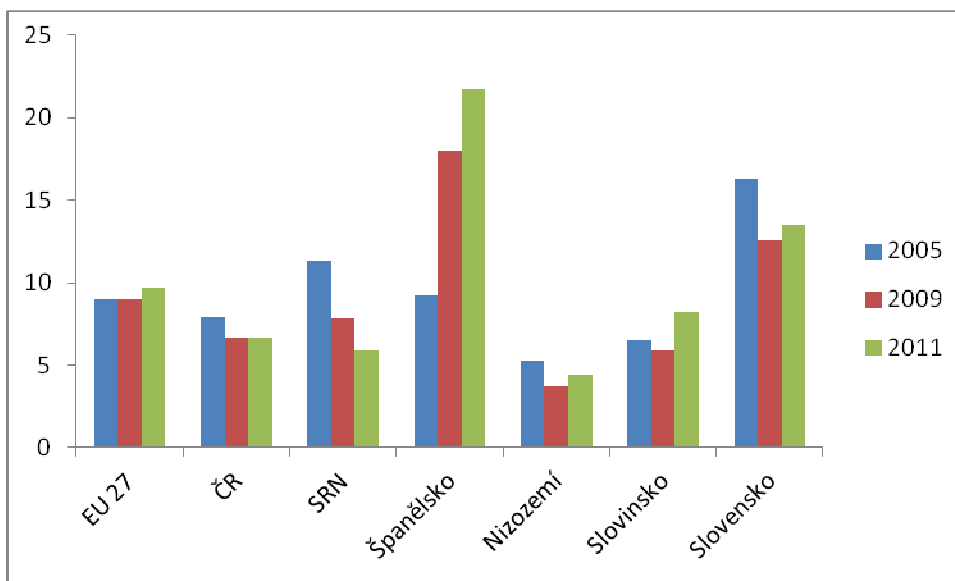
Ekonomické problémy související s celosvětovou hospodářskou krizí měly ve sledovaných zemích relativně stejný dopad na trh práce, pokles míry zaměstnanosti a nárůst míry nezaměstnanosti (s výjimkou Německa a částečně také ČR). (Viz graf č. 1, graf č. 2) Míra závažnosti byla závislá jak na míře regulace na trhu práce (ochrany standardních pracovních poměrů), tak na způsobu regulace a rozsahu využívání flexibilních forem zaměstnání.

Graf č. 1: Vývoj míry zaměstnanosti 15 - 64 let (v %)



Zdroj: Eurostat databáze

Graf č. 2: Vývoj míry nezaměstnanosti 15 + (%)



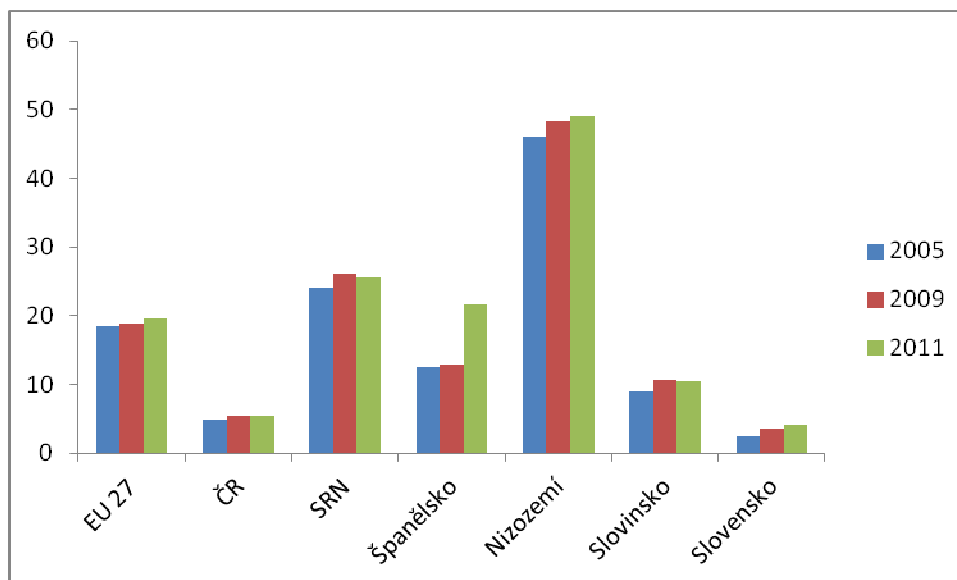
Zdroj: Eurostat databáze

Na základě zkušenosti vyspělých evropských zemí (Nizozemsko, Německo a Španělsko) je možné konstatovat, že vývoj na trhu práce v oblasti standardních pracovních

se zájmy zaměstnavatelů

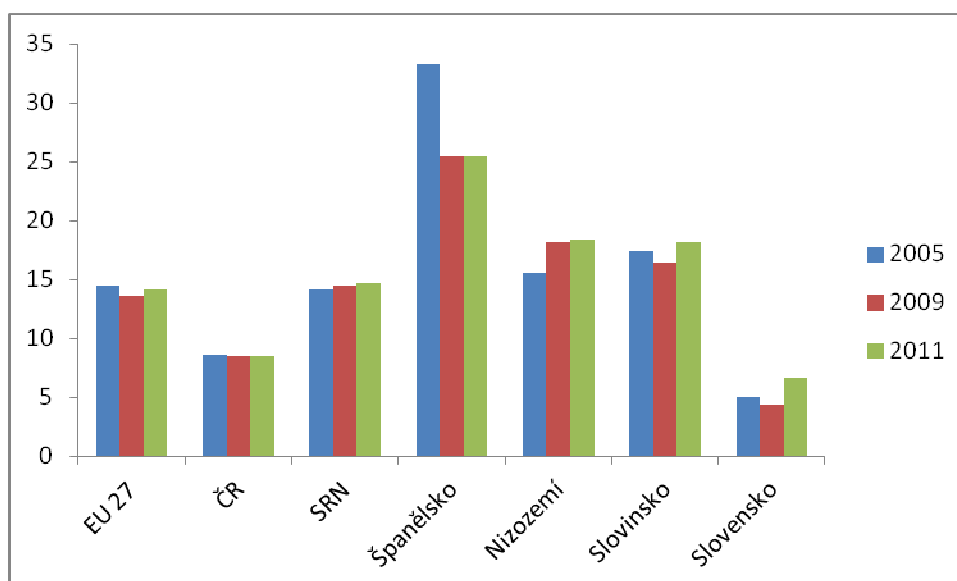
poměrů je poměrně stabilní. Na straně druhé ale existuje segment flexibilní pracovní síly (zejména dočasných pracovních poměrů), který vykazuje poměrně velkou závislost na průběhu ekonomického cyklu. (Viz graf č. 3, graf č. 4)

Graf č. 3: Vývoj zaměstnanosti na částečný úvazek (%)



Zdroj: Eurostat databáze

Graf č. 4: Vývoj zaměstnání na dobu určitou (%)



Zdroj: Eurostat databáze

Následující text shrnuje základní poznatky z národních studií jednotlivých zemí. Původní národní případové studie, vypracované jednotlivými zahraničními experty, jsou zařazeny v samostatném oddíle v závěru této studie.

3.2 Nizozemsko

Obecná situace na trhu práce

V posledních deseti letech míra nezaměstnanosti v Nizozemsku oscilovala mezi 3 až 6 % v závislosti na hospodářském cyklu. Vyšší míru nezaměstnanosti vykazovali zejména mladí lidé. Podíl dlouhodobě nezaměstnaných osob má již od roku 2006 klesající trend a obecně je míra dlouhodobé nezaměstnanosti nízká. Pro Nizozemský trh práce je spíše typický nedostatek pracovní síly, na začátku hospodářské krize měli zaměstnavatelé problém s nízkou nabídkou kvalifikovaných pracovníků. Z toho důvodu si i v období ekonomických problémů snaží udržet pracovní sílu.

Flexibilní formy zaměstnávání

Nizozemsko vykazuje nejvyšší podíl osob pracujících na částečný úvazek v rámci EU. Touto formou je zaměstnána téměř jedna polovina všech pracujících. Navíc, většina z nich pracuje na částečný úvazek dobrovolně¹⁷. Jedná se především o ženy (85 % osob zaměstnaných na částečný úvazek tvoří ženy). V posledním období se v Nizozemsku objevuje snaha vlády (ovlivněná stanoviskem Evropské komise) podporovat ženy zaměstnané na částečný úvazek k tomu, aby pracovaly více hodin týdně. Důvodem je nedostatečná nabídka pracovních sil, zejména ve specifických sektorech národního hospodářství. Rovněž se zvyšuje podíl osob, které pracují menší počet hodin (od 20 do 35 osob). Typickou osobou pracující na částečný úvazek je žena, která pracuje v průměru 25 hodin týdně.

¹⁷ Většina zaměstnaných osob v Nizozemsku (85 – 86 %) je spokojená s délkou své pracovní doby. V posledním období se však zvyšuje podíl lidí, kteří by chtěli pracovat více hodin, než aktuálně pracují.

Kdo prosazuje flexibilitu na trhu práce?

Zavádění flexibility (a security) na trhu práce je od počátku 90. let spojené s širokým národním konsensem o nutnosti prostřednictvím prosazování principu flexicurity vyřešit otázky zaměstnanosti a nezaměstnanosti. V posledním období dochází k určitému ústupu, zejména na straně odborů, které se domnívají, že s růstem flexibility se snižuje míra jistoty u dočasně zaměstnaných osob.

Důvodem pro nadprůměrně vysoký podíl částečných úvazků v Nizozemsku byl tlak ze strany nabídky pracovní síly, a to zejména ze strany žen, které začaly masivně vstupovat na trh práce koncem 80. let. Zájem o částečné úvazky ze strany žen byl podporován odbory, kterým se podařilo přesvědčit zaměstnavatele o snížení délky týdenní pracovní doby v roce 1985 ze 40 na 38 hodin (Wassenaarská dohoda). Zaměstnavatelé si postupně také začali uvědomovat, že individuální umožnění práce na částečný úvazek jednotlivým pracovníkům je výhodnější, než hromadné snižování počtu hodin pracovního týdne na úrovni podniků nebo celých odvětví, a že lidé zaměstnaní na částečné úvazky jim mohou pomoci vyplnit rozdíl mezi snižující se průměrnou délkou týdenní pracovní doby a prodlužující se délkou provozní doby a začali klást větší důraz na flexibilitu.

Formy pracovních smluv

Na konci 90. let v Nizozemsku existoval jenom jeden typ flexibilního zaměstnání, a to na dobu určitou, který se po uplynutí vymezené doby musel změnit na zaměstnání na dobu neurčitou. Od té doby se právní postavení flexibilních pracovníků zlepšilo, legislativa jim vymezuje stejné postavení jako lidem zaměstnaným na dobu neurčitou. V současnosti se může pracovní poměr na dobu určitou uzavřít jenom na tři roky a třikrát za sebou. Pokud zaměstnanec dále pokračuje v zaměstnání, mění se jeho pracovně-právní poměr z doby určité na dobu neurčitou. V Nizozemsku nemusí zaměstnavatel uvádět důvod, proč uzavírá pracovní poměr na dobu určitou a touto formou může být zaměstnán také člověk, který vykonává permanentní práci (podobně jako kmenoví zaměstnanci). (Zákony umožňují odchýlit se od pracovně-právní úpravy

se zájmy zaměstnavatelů

na základě kolektivních smluv a zaměstnavatelé tuto možnost také poměrně často využívají.)

V současnosti rozlišuje pracovně právní legislativa 5 typů pracovních smluv:

- standardní typ zaměstnání – na dobu neurčitou,
- pracovní smlouva na dobu určitou s vyhlídkou proměny na pracovní smlouvu na dobu neurčitou,
- pracovní smlouva na dobu určitou,
- pracovní smlouva u agentury dočasného zaměstnávání,
- payrolling (agentura, která vyplácí mzdy a nemocenskou. Tento termín se však v legislativě nevyskytuje.) Jedná se o určitou formu zaměstnávání prostřednictvím agentury dočasného zaměstnávání, v rámci kterého dochází ke vzniku trojúhelníkových vztahů. Payrolling agentura je vlastně agenturou pouze „na papíře“, která nemá nic společného se zaměstnancem, ale právně ji přináležejí všechny odpovědnosti, které náleží zaměstnavateli, vyplácí nemocenskou a řeší všechny náležitosti spojené s propouštěním. Rozdíl mezi payrolling agenturou a klasickou agenturou dočasného zaměstnávání je ten, že u první zmíněné zůstává člověk na jednom pracovním místě i několik let. V roce 2009 bylo zaměstnáno touto formou 2,1 % pracovní síly.

U všech typu pracovních poměrů je možné mít různou délku pracovní doby. Lidé pracující na částečný úvazek s pracovní smlouvou na dobu neurčitou mají stejná práva jako osoby zaměstnané na plný úvazek na dobu neurčitou. Od roku 2000 mají pracující v Nizozemsku právní nárok na změnu týdenní pracovní doby (její snížení nebo zvýšení), pokud pracují u firmy s více než 10 zaměstnanci a jsou u ní zaměstnaní déle než 1 rok. Zaměstnavatel může tento požadavek odmítnout, pokud to ohrožuje jeho ekonomickou a finanční situaci.

V Nizozemsku není snadné propustit zaměstnance, zaměstnavatel k tomu musí mít povolení od úřadu práce nebo od soudu (nebo je také možné propustit zaměstnance v

se zájmy zaměstnavatelů

průběhu zkušební doby)¹⁸. V praxi se ukazuje, že tento dvojí způsob propouštění segmentuje pracovní sílu – nízkokvalifikovaní jsou propouštěni prostřednictvím úřadu práce a výše jejich odstupného je obvykle nižší. Vyšší příjmové skupiny prostřednictvím soudu a odstupné je většinou vyšší.

Výpovědní doba je obvykle stanovená v kolektivní smlouvě. Pokud tomu tak není, tak její délka se u standardního pracovního poměru na dobu neurčitou mění v závislosti na délce trvání pracovního poměru a pohybuje se od 1 měsíce (pracovní poměr kratší než 5 let) po 4 měsíce (pracovní poměr delší než 15 let). Odstupné je také stanoveno v kolektivních smlouvách, žádná národní pracovně-právní úprava ho nespecifikuje.

Zaměstnávání prostřednictvím agentury dočasného zaměstnávání bylo upraveno v roce 1999 a zaměstnanci agentur mají díky této úpravě stejná práva jako ostatní pracující, ale teprve po 26 týdnech zaměstnání. Na základě kolektivních smluv se u dočasně zaměstnaných osob rozlišují 3 fáze. Fáze A - zaměstnanec agentury dočasného zaměstnávání, délka trvání max. 78 týdnů a uživatelská firma může s dotyčným člověkem kdykoliv ukončit spolupráci. Fáze B - zaměstnanec s pracovní smlouvou na dobu určitou s agenturou, jedná se o max. 8 pracovních kontraktů v rámci 2 let. Fáze C - s pracovní smlouvou na dobu neurčitou. Dle odhadů je asi 20 % agenturních zaměstnanců ve fázi B a C.

Co se týče práv agenturních zaměstnanců, soukromá agentura si může zvolit, zda se bude odměňování odvíjet od kolektivní dohody nebo od pravidel uplatňovaných u uživatelské firmy, po 26 týdnech zaměstnání pro uživatelskou firmu se ale mzdy řídí pravidly v dané firmě. Pokud je zaměstnanec starší 21 let a pracuje pro agenturu více než 26 týdnů, účastní se také důchodového plánu (závisí také na tom, v které fázi se nachází). Agenturní pracovníci mají také nárok na podporu v nezaměstnanosti.

¹⁸ Zkušební doba není v Nizozemsku povinná. Minimální zkušební doba není legislativou stanovena, upravena je pouze maximální doba. Délka zkušební doby se může lišit, ale obvykle nepřesahuje 2 měsíce.

Cílové skupiny

V Nizozemsku jsou částečné úvazky zejména doménou žen. Dočasné pracovní poměry se týkají nejvíce žen, mladých lidí a příslušníků etnických menšin. Nizozemsko vykazuje nadprůměrný podíl osob zaměstnaných na dobu určitou. Jedním z důvodů je skutečnost, že dočasný pracovní poměr se využívá jako alternativa ke zkušební době. V období 2004 - 2007 se cca 23 % dočasně zaměstnaných osob podařilo najít zaměstnání na dobu neurčitou, tento podíl patří v zemích EU k těm nejnižším.

Politika zaměstnanosti ve vztahu k flexibilním formám zaměstnání

Po roce 1999, kdy byla přijata důležitá právní úprava týkající se flexibilního zaměstnávání, se politika zaměstnanosti na tento typ zaměstnání speciálně nezaměřuje. Je to ponecháno na domluvě sociálních partnerů. Obecně řečeno, vláda považuje trh práce za poměrně rigidní, i když z hlediska indexu míry ochrany zaměstnání je Nizozemsko spíše zemí s nižší mírou regulace.

V období hospodářské krize nizozemská vláda přistoupila k opatření, které rozšířilo celkové trvání dočasných pracovních poměrů pro mladé pracovníky (osoby mladší 27 let), a to od července 2010 do konce roku 2011. S těmito osobami mohli zaměstnavatelé v daném období uzavřít pracovní poměr na dobu určitou 4 krát po sobě, max. na 48 měsíců.

V období 2008 - 2011 bylo v Nizozemsku zavedené i schéma podporující udržení zaměstnání v době ekonomických problémů, tzv. částečná nezaměstnanost (vedle schématu zkrácení pracovní doby).

V Nizozemsku neexistuje žádná speciální daňová nebo jiná politika na podporu flexibilního zaměstnávání. V posledním období se však začíná diskutovat o negativních dopadech této formy zaměstnávání, a to zejména na pracovníky. Vláda se však spíše přiklání k dalšímu uvolňování podmínek pro širší využití dočasných forem zaměstnání (rozšířit možnosti pro jejich opakování více než 3krát). Tato možnost navíc v kolektivních dohodách v současnosti existuje, a většina z nich ji i využívá, takže o zásadní změnu se nejedná.

se zájmy zaměstnavatelů

Další plány se týkají zpřísnění náhrady příjmu pro dočasně zaměstnané pracovníky v případě jejich nemoci. V současnosti mají nárok na 70 % jejich posledního příjmu, vláda navrhuje vztáhnout nemocenské dávky osob zaměstnaných u zprostředkovatelské agentury k minimální mzdě, čímž by se míra ochrany těchto osob dále snížila.

V období nedávné ekonomické krize se stalo nejdůležitějším opatření tzv. short-term work (u nás známý spíše jako tzv. Kurzarbeit - dočasné zkrácení pracovní doby), díky kterému se podařilo vyhnout masivnímu propouštění. Poskytování podpory v jeho případě bylo prodlouženo z 6 na 24 měsíců.

Postoje k flexibilním formám zaměstnání

V poslední době dochází v Nizozemsku k obratu při diskusích o flexibilním zaměstnávání, kdy si společnost začíná uvědomovat, že rostoucí podíl flexibilních pracovníků s sebou nese i určité nevýhody, které spočívají zejména v tom, že velká část z nich nedosáhne na pracovní poměr na dobu neurčitou. Navzdory tomu se však současná vláda snaží i do budoucna rozšiřovat využívání dalších flexibilních forem zaměstnávání (kromě částečných úvazků, které jsou v nizozemské společnosti již tradiční).

Přínos flexibilního zaměstnávání (kromě částečných úvazků) k ekonomické výkonnosti.

Nedávné analýzy potvrdily, že přínos flexibilního zaměstnávání k výkonnosti ekonomiky je z dlouhodobého hlediska spíše negativní (nižší míra inovativnosti a produktivity práce). Ve svém důsledku také vede k nárůstu výdajů státu na řešení nemocnosti a nezaměstnanosti. Z krátkodobého hlediska tato forma zaměstnávání vede k úspoře nákladů a tím i ke zvýšení konkurenceschopnosti.

Shrnutí

Výhody flexibilního zaměstnávání jsou v Nizozemsku obdobné jako v jiných evropských (i sledovaných) zemích. Velký podíl žen zaměstnaných na částečné úvazky zvýrazňuje jejich pozitivní vliv na možnost sladění pracovního a rodinného života a na celkovou podporu zaměstnanosti žen, které se ukazují být významným zdrojem pracovní síly.

se zájmy zaměstnavatelů

Flexibilní formy zaměstnávání nabízejí způsob nalezení standardního zaměstnání na dobu neurčitou.

Nevýhody: Určitý segment flexibilního zaměstnávání v Nizozemsku je vyňat z pracovní právní legislativy, např. fungování agentur práce a payrollingu agentur. Tím se pro zaměstnavatele ještě výrazněji otevřel prostor pro obcházení poměrně přísných pravidel propouštění. Zaměstnavatelé také mohou na základě kolektivní smlouvy obcházet pravidlo řetězení v případě smluv na dobu určitou.

Zaměstnavatelé mohou najímat dočasné zaměstnance i bez udání důvodů a využívat je na výkon trvalých pracovních činností, což je pravděpodobně v rozporu se směrnicí EU o dočasném zaměstnávání.

Přechod do zaměstnání na dobu neurčitou se stává pro některé skupiny pracovní síly problematickým. V posledním období navíc dochází k snižování podílu pracovníků, kteří dosáhli na smlouvu na dobu neurčitou. Flexibilní zaměstnávání má negativní efekt na spokojenost se zaměstnáním, mzdové ohodnocení, investice do vzdělávání, což z pohledu dlouhodobější perspektivy představuje i výraznou nevýhodu pro zaměstnavatele.

Na základě poznatků autora národní případové studie je možné konstatovat, že negativní efekty flexibilních zaměstnání v Nizozemsku převažují nad pozitivními.

3.3 Slovinsko

Obecná situace na trhu práce

Ve Slovinsku došlo na počátku ekonomické krize (2009) k největšímu propadu míry ekonomické aktivity v rámci zemí EU. Slovinsko však patří k zemím s nejvyšší mírou zaměstnanosti osob v produktivním věku v EU, a to i díky příspěvku dočasných forem zaměstnávání. Pokles zaměstnanosti byl větší u dočasně zaměstnaných osob ve srovnání s osobami v trvalém pracovním vztahu.

Flexibilní formy zaměstnávání

Ve Slovinsku jsou nejrozšířenějšími formami flexibilního zaměstnávání pracovní poměry na dobu určitou, jejichž úroveň převyšuje průměr EU 27, a to zejména tzv.

se zájmy zaměstnavatelů

studentské práce nebo brigády. Hlavním důvodem je existující zvýhodnění ve formě neplacení odvodů na sociální pojištění.

Rozsah využívání částečných úvazků je pod evropským průměrem. Důvodem pro poměrně nízký podíl osob zaměstnaných na částečný úvazek (navzdory daňovému zvýhodnění) jsou hlavně nízké mzdy a vysoké životní náklady. Nejvíce osob pracujících na částečný úvazek tvoří studenti (studentské brigády) a invalidní či starobní důchodci, následovaní rodiči malých dětí.

V posledním období výrazně vzrostl podíl osob dočasně zaměstnaných prostřednictvím agentur, a to z 2,4 % v roce 2006 na 9,1 % v roce 2010.

Kdo prosazuje flexibilitu na trhu práce?

Ve Slovinsku prosazují flexibilitu na trhu práce z pohledu typů zaměstnávání zejména zaměstnavatelé a studentské organizace. Role sociálních partnerů není výrazná a to zejména z toho důvodu, že oblast flexibility na trhu práce je upravena především zákonem a méně se využívají kolektivní dohody.

Formy pracovních smluv

Ve Slovinsku jsou pracovní smlouvy na dobu určitou vymezeny obecně, např. jedná se o práci, která je svojí povahou omezená, o náhradu dočasně chybějícího pracovníka, o dočasný nárůst objemu práce, o případy zaměstnávání cizinců s pracovním povolením, manažerských nebo řídících pracovníků, o sezónní práce, o zaměstnávání v případě pracovníka, který se připravuje na práci, případy profesního tréninku nebo jiného dalšího vzdělávání, výkon veřejných prací v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, přípravu nebo realizaci projektu, výkon práce, která je spojena se zaváděním nového programu, technologického postupu, apod., případy jmenovaných nebo volených představitelů samosprávy, politických stran, odborů, atd.

Kolektivní dohody umožňují malým podnikům uzavírat smlouvu na dobu určitou i bez omezení daných zákonem. Uzavřít smlouvu na dobu určitou však zaměstnavatel může maximálně na dobu 2 let.

se zájmy zaměstnavatelů

Zákon také upravuje používání smluv na dobu určitou v případě agenturního dočasného zaměstnávání. Pracovník, který má smlouvu s agenturou, má nárok nejméně na 70 % minimální mzdy, pokud mu přidělený zaměstnavatel přestane poskytovat práci nebo pokud mu agentura není schopna sehnat zaměstnání.

Nejvyužívanějšími formami zaměstnání na dobu určitou jsou ve Slovinsku studentské brigády, které jsou osvobozené od platby sociálního pojištění a jejich uzavírání je velmi flexibilní (administrativně nenáročné). Zaměstnavatel si „jenom“ objedná studenta od příslušných agentur zprostředkovávajících zaměstnání studentům a zaplatí agentuře za zprostředkování určitý poplatek. Část tohoto poplatku plyne do veřejných fondů, z nichž se financují stipendia a investice do různých zařízení pro studenty. Jediným omezením pro studentské brigády je výše odměny, která je ale stanovena na poměrně vysoké úrovni. Dle odhadů třetina studentů vykonává vysoce kvalifikované práce, které spadají do oboru jejich studia.

Co se týče zaměstnávání na částečnou pracovní dobu, ve Slovinsku je zajímavé omezení pro vedlejší práci na částečný úvazek. Zaměstnanec pracující na plnou pracovní dobu může výjimečně uzavřít další pracovní smlouvu na zkrácenou pracovní dobu s jiným zaměstnavatelem, ale pouze na maximálně 8 hodin týdně, pokud jeho „hlavní“ zaměstnavatel souhlasí.

Cílové skupiny

Hlavní cílovou skupinou pro uplatňování flexibilních forem zaměstnání jsou studenti, jejichž zaměstnávání je osvobozeno od povinnosti platit odvody na sociální pojištění. Další cílovou skupinou jsou osoby vyššího věku, které mají nárok na částečný starobní důchod. Ty, pokud splňují podmínky pro získání „normálního“ starobního důchodu, mají právo pracovat na zkrácenou (de facto poloviční) pracovní dobu, a to 20 hodin týdně. Díky poměrně restriktivně nastaveným legislativním podmínkám je však podíl důchodců pracujících na částečný úvazek velmi nízký. Dále mají právo na zaměstnání na částečný úvazek a na příspěvek invalidní důchodci, kteří pobírají částečný invalidní důchod (od roku 2003).

se zájmy zaměstnavatelů

Tradičně patří k preferovaným cílovým skupinám také rodiče malých dětí, kteří mají právo na zkrácení jejich pracovní doby o přinejmenším polovinu (pokud pečují o dítě do jeho věku 3 let, v případě vážného zdravotního postižení dítěte do jeho věku 18 let, v případě rodičů 2 dětí do doby dosažení 6 let nejmladšího dítěte). Toto právo bylo do slovinského zákonodárství zavedeno teprve v roce 2007 a počet rodičů pracujících na zkrácenou dobu se pomalu zvyšuje, v roce 2010 9,3 % částečně zaměstnaných osob byli rodiče malých dětí.

Politika zaměstnanosti ve vztahu k flexibilním formám zaměstnání

Ve Slovinsku existuje snaha prostřednictvím daňových zvýhodnění ovlivňovat zaměstnávání (flexibilní formy) rizikových skupin na trhu práce, a to studentů (osvobození od placení odvodů na sociální pojištění), invalidních a starobních důchodců a rodičů malých dětí. Daňové zákony také umožňují osobám s nižším příjmem vyšší daňové úlevy.

Vláda se snaží podporovat sladění rodičovských a pracovních povinností. Rodiče malých dětí mají nejenom právní nárok na zkrácení pracovní doby, ale také jsou podporováni k tomuto typu zaměstnávání tak, že stát hradí rozdíl mezi odvody na sociální pojištění ze zaměstnání na celý úvazek a zkrácený úvazek (tj. snížení pracovní doby se na výši odvodů na sociální pojištění neprojeví).

Ve Slovinsku existuje možnost pro nezaměstnané osoby pracovat na částečný úvazek a ponechat si proporcionální část dávek v nezaměstnanosti.

Slovinsko v období nedávné ekonomické krize zavedlo v roce 2009 program podpory zkrácení pracovní doby ve snaze udržet zaměstnanost a zabránit propouštění z ekonomických důvodů. Firmy, které dočasně (6 měsíců) zkrátily pracovní dobu (maximálně o 8 hodin týdně), měly nárok na dotaci od úřadů práce v maximální výši 120 Euro měsíčně na jednoho pracovníka. V období pobírání příspěvků musel zaměstnavatel hradit mzdy a odvody na sociální pojištění zaměstnanců pracujících v režimu kratší pracovní doby, tito pracovníci současně nesměli být propuštěni z hospodářských důvodů a nesměli vykonávat práci přes čas. V první polovině trvání

se zájmy zaměstnavatelů

programu byly poskytovány dotace na cca 4 % pracovní síly, poté se podíl podporovaných pracovníků snižoval.

Postoje k flexibilním formám zaměstnání

Vláda se snažila omezit rozdíly v pracovně právní ochraně standardních a nestandardních pracovních poměrů, zvrátit negativní efekt studentských brigád na segmentaci trhu práce z hlediska věku v rámci balíků zákonů, které však byly v referendu v roce 2011 odmítnuty. Rovněž organizace zastupující studenty výrazně nesouhlasily s navrhovaným omezením jak výdělku, tak ročního počtu odpracovaných hodin. Ke studentským organizacím se připojili zaměstnavatelé, kteří poukazovali na důležitost studentských brigád jako zdroje vnitřní i vnější flexibility. Zaměstnavatelé poukazují na nutnost dalšího zvyšování flexibility na trhu práce.

Výrazným odpůrcem zaměstnávání na dobu určitou jsou ve Slovinsku odbory. Upozorňují především na negativní efekty pro osoby vykonávající časově omezené zaměstnání (nemožnost dosáhnout na hypotéky, atd.)

Přínos flexibilního zaměstnávání (kromě částečných úvazků) k ekonomické výkonnosti

Vliv dočasných studentských prací na zaměstnanost mladých lidí se ukázal ve Slovinsku jako velmi podstatný, zejména v období ekonomické krize. Nevýhodou studentských brigád je skrytá konkurence mezi studenty a ostatními (mladými) lidmi, jejichž zaměstnávání není nijak zvýhodňované. Mnoho studentů prodlužuje své studium právě z důvodu uchování si statusu studenta.

Shrnutí

Nejrozšířenějším typem flexibilního zaměstnávání ve Slovinsku je zaměstnávání na dobu určitou a studentské brigády. Zaměstnávání na dobu určitou je výhodné zejména pro zaměstnavatele, kteří tak mohou efektivně a rychle reagovat na výkyvy v poptávce po jejich zboží. Proto se v období hospodářských problémů zvyšuje míra nezaměstnanosti dočasně zaměstnaných osob. Z hlediska zaměstnanců hlavní nevýhoda spočívá např. v obtížném přístupu k půjčkám a hypotékám, což negativně ovlivňuje jejich rozhodnutí založit rodinu.

se zájmy zaměstnavatelů

Výhody studentských brigád představují zejména zlepšení situace mladých lidí a zamezení vzniku jejich chudoby. Výrazným způsobem přispívají k růstu zaměstnanosti mladých lidí. Jejich hlavní nevýhodou je, že vedou k prodloužení délky studia ve snaze ponechat si status studenta co nejdéle. Problémem je také, že absolventi škol soutěží o pracovní místo se studenty, kteří jsou pro zaměstnavatele levnější díky daňovým úlevám, což vede k prohlubování segmentace na trhu práce.

3.4 Německo

Obecná situace na trhu práce

Vývoj na trhu práce byl v posledním období v Německu, navzdory světové ekonomické krizi, pozitivní, míra zaměstnanosti se zvýšila a míra nezaměstnanosti se snížila. Tento vývoj je proto označován jako „job miracle“. Dle názoru domácích odborníků je to důsledek velkého podílu podzaměstnaných osob, které vykonávaly různé formy flexibilního zaměstnávání. Od roku 2004 se v Německu počet osob zaměstnaných na částečný úvazek zvýšil více než 9krát oproti počtu zaměstnaných na celý úvazek. Šance získat standardní zaměstnání však zůstala stejná, což je negativní zpráva pro pracující osoby. Negativním průvodním efektem zázračného vývoje na trhu práce je rostoucí počet tzv. pracujících chudých - v září 2010 spadalo do kategorie marginální pracovní síly, tj. vykonávající mini- či midi zaměstnání (jejich podrobnější vymezení viz níže) 7,3 milionu zaměstnanců!

Flexibilní formy zaměstnávání

V Německu se růst flexibilních forem zaměstnávání začal projevovat v druhé polovině 90. let. Od roku 1991 se podíl flexibilních zaměstnání téměř zdvojnásobil (bez vlivu zaměstnanců půjčovaných zaměstnaneckými agenturami). Nejrozšířenějšími formami flexibilního zaměstnávání jsou v současné době částečné úvazky (na dobu neurčitou), následované dočasnými formami zaměstnání, tzv. marginálními typy zaměstnání, zahrnujícími tzv. mini a midi pracovní místa (jejich podrobnější vymezení viz níže).¹⁹

¹⁹ V Německu dochází v posledním období k růstu počtu osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců, jichž se netýká většina pracovních právních ustanovení o závislé práci.

se zájmy zaměstnavatelů

Hartzovy reformy vedly k rozšíření částečných úvazků a jejich částečné transformaci na tzv. mini a midi – pracovní poměry. Podíl mini a midi zaměstnání se od počátku 90. let zvýšil 4násobně, v současné době dosahuje 17 % všech pracujících osob. Zajímavé je, že téměř z 90 % jsou flexibilní pracovní zaměstnání vytvářena v oblastech původní SRN, zbytek spadá do regionů bývalé NDR. Větší část flexibilních forem zaměstnání je vykonávána ženami (63 %). Z věkového hlediska se ukazuje, že touto formou jsou v Německu zaměstnávání především lidé v produktivním věku (35 - 55 let).

Podíl osob zaměstnaných na dobu určitou se v Německu pohybuje na úrovni 6 – 9 % a větší část z nich (60 %) nedosahuje délky 1 roku. Důvody pro zaměstnání na dobu určitou jsou různé: praxe učňů nebo kontrakty na zkušební dobu. Téměř polovina z dočasně zaměstnaných osob by však preferovala zaměstnání na dobu neurčitou.

Kdo prosazuje flexibilitu na trhu práce?

Deregulace trhu práce směrem k posilování flexibility byla v Německu tradičně prosazována zejména zaměstnavateli a vládou. Jejich hlavním cílem bylo především posílení ekonomické konkurenceschopnosti země. Důsledkem zavádění větší flexibility a decentralizace rozhodování na úroveň sociálních partnerů²⁰ bylo oslabování standardního pracovního poměru a rozšiřování flexibilních forem zaměstnání. V debatě o flexibilitě na trhu práce v Německu vedle sebe v současné době koexistují dva myšlenkové proudy. Jeden je reprezentován vládou a zaměstnavatelskými organizacemi, které flexibilitu na trhu práce považují za jednu z významných podmínek pro zlepšení celkové konkurenceschopnosti země. Odboráři chápou flexibilitu spíše jako prostředek lepší harmonizace práce a rodiny. V období nedávných ekonomických potíží však odboráři akceptovali větší decentralizaci kolektivního vyjednávání. Nicméně, v Německu došlo k poměrně zásadním změnám v rámci Harztových reforem (Agenda 2010), jejichž cílem bylo kromě modernizace služeb zaměstnanosti deregulovat trh práce a zvýšit jeho flexibilitu. Součástí reforem bylo zavedení tzv. mini a midi pracovních míst (viz níže), s cílem zabránit nelegálnímu zaměstnávání.

²⁰ V Německu mají sociální partneři (představitelé zaměstnavatelů a odborů) možnost domlouvat mezi sebou (bez intervencí vlády) všechny záležitosti, které se týkají pracovních a životních podmínek svých zaměstnanců.

se zájmy zaměstnavatelů

Úprava pracovně-právních vztahů v Německu zahrnuje několik úrovní: národní legislativu, která definuje základní rámec a kolektivní vyjednávání (kolektivní smlouva) mezi reprezentanty zaměstnavatelů a odborů. Na úrovni podniků často probíhá kolektivní vyjednávání ve formě hledání dohody s radou pracujících (works council)²¹, která specifikuje kolektivní dohodu v podmínkách daného podniku. Základním pravidlem je, že kolektivní smlouva má specifikovat podmínky, které jsou lepší než podmínky upravené národní legislativou. A to samé platí o smlouvě uzavřené s radou pracujících. Toto pravidlo bylo částečně zmírněno od konce 80. let, od kdy platí, že v období ekonomických potíží mohou pracovní rady dohodnout podmínky, které jsou pod úrovní kolektivní smlouvy. V Německu došlo od začátku 80. let také k flexibilizaci kolektivního vyjednávání (vztahů mezi sociálními partnery). Síla obou partnerů, odborů i představitelů zaměstnavatelů, kteří tvořili základ německého systému industriálních vztahů, erodovala, což se projevuje jak na poklesu odborové organizovanosti, tak na problematickém vzniku pracovních rad zejména v nových typech sektorů ekonomiky (IT a oblasti s převahou zaměstnaných žen). Rovněž je v současných podmínkách flexibilizovaného trhu práce obtížné určit, do jaké míry pracovní rady reprezentují zároveň osoby zaměstnané na částečný úvazek, pracující na dobu určitou, nebo pracovníky zprostředkované agenturami.

Formy pracovních smluv

Částečné úvazky jsou svým pojetím v pracovně právní legislativě velmi blízké standardním pracovním poměrům. Zákon definuje částečný úvazek jako pracovní poměr s týdenní pracovní dobou kratší než 35 hodin. Mzda a pracovní podmínky odpovídají klasické formě zaměstnání na plnou pracovní dobu a jsou stanovené v kolektivní smlouvě. Rovněž se na ně vztahuje povinnost platit odvody na sociální

²¹ Rada zaměstnanců (works council) je reprezentantem všech zaměstnanců daného podniku (i těch, kteří nejsou členy odborů). Na úrovni podniku se účastní uzavírání pracovní dohody (works agreement), která by teoreticky měla doplňovat kolektivní smlouvu, ale v praxi ji často nahrazuje. Jenom 10 % všech podniků má radu pracujících a jenom 45 % zaměstnanců je reprezentovaných radami pracujících.

se zájmy zaměstnavatelů

pojištění (s výjimkou pojištění v nezaměstnanosti). Speciálním typem zaměstnání na částečný úvazek jsou marginální formy zaměstnání, u nichž maximální měsíční odměna nepřesáhne 400 Euro (mini joby) nebo 800 Euro (midi joby).

Mini joby jsou definovány vedle výše mzdy i délkou pracovní doby, která nesmí přesáhnout 2 měsíce nebo 50 pracovních dnů ročně. Zaměstnavatel platí v případě výše odměny do 400 Euro daně a sociální pojištění, stanovené v jednotné výši 30 %, zaměstnanec neplatí žádné odvody. Pokud jednotlivec vykonává vedle svého hlavního zaměstnání mini job (jako další zaměstnání), tak i v tomto případě je příjem z mini jobu osvobozený od odvodů na sociální pojištění (zaměstnavatel platí 30 %).

Tzv. midi joby představují zaměstnání s měsíčním příjmem v rozmezí 400 - 800 Euro. V tomto případě už zaměstnanec z částky převyšující 400 Euro odvádí sociální pojištění.

Zaměstnání na dobu určitou představují další formou vnější flexibility. Jejich využívání není příliš časté, německé firmy (na rozdíl např. od Španělska) preferují spíše přizpůsobování pracovní doby svých stálých zaměstnanců než najímání pracovní síly na omezenou dobu. Uvolnění legislativy týkající se propouštění v roce 1996 vedlo k podstatnému snížení pracovních poměrů na dobu určitou, jejichž využívání bylo navíc u firem s méně než 10 zaměstnanci vyňato z legislativních pravidel o propouštění.

Další formou vnější flexibility zaměstnavatelů v Německu je zaměstnávání osob, které jsou zprostředkovány agenturou dočasného zaměstnávání. Příslušná legislativa funguje již 30 let a využívá se zejména na krátkodobé zaměstnání, z nichž většina je ukončena do 1 roku. Dle zdrojů IG Metall je rozdíl mezi mzdou standardních zaměstnanců a zapůjčených zaměstnanců až 40 %. V roce 2011 každý desátý agenturní zaměstnanec měl tak nízký příjem, že spadal do kategorie osob, které pobírají podporu v nezaměstnanosti, která se svým charakterem podobá sociální pomoci.

V období ekonomických potíží se v Německu využívala možnost vyhnout se masivnímu propouštění prostřednictvím tzv. přechodových podniků (zaměstnavatelů), které poskytují jistotu zaměstnání a příležitost pro vzdělávání.

Cílové skupiny

se zájmy zaměstnavatelů

V Německu jsou marginální zaměstnanecké formy (midi a mini jobs) nejvíce využívány ženami a osobami, které spadají do nejproduktivnější věkové skupiny (35 - 55 let), což v podstatě znamená, že příjem z tohoto typu zaměstnání je pro ně hlavním příjmem. Pro velkou většinu z nich se však jedná o nedobrovolnou volbu. Jenom malá část těchto zaměstnání je vykonávána dobrovolně, a to studenty a osobami v důchodovém věku, pro které jsou tyto formy zaměstnání dodatečným příjmem.

V případě zaměstnaných žen se často jedná o zaměstnání na částečný úvazek, a to zejména z důvodu lepšího sladění pracovních i rodinných povinností vzhledem k velmi nízké dostupnosti kolektivních zařízení pečujících o děti. V Německu existuje silná korelace mezi ženami zaměstnanými na částečný úvazek a počtem jejich dětí.

Politika zaměstnanosti ve vztahu k flexibilním formám zaměstnání

V Německu byly snahy o deregulaci trhu práce a rozvoj flexibilních forem zaměstnání iniciovány z vládních kruhů – deregulační komise kanceláře Kohla a komise pod vedením Petra Hartze. Zaměstnavatelé i odboráři se k návrhům těchto komisí připojili. Díky tradici kolektivního vyjednávání nemůže být žádné opatření prosazováno bez souhlasu zainteresovaných partnerů.

I když je aktuální situace na trhu práce spojená s odbytovými problémy, němečtí zaměstnavatelé se snaží udržet si pracovní sílu, neboť té kvalitní začíná být velký nedostatek (zejména s ohledem na možné ekonomické oživení) a ztráta kvalifikovaného pracovníka může být pro zaměstnavatele v konečném důsledku nákladnější, neboť v případě budoucí potřeby opětovného přijetí nového pracovníka mohou vynaložené výdaje na jeho zaškolení převýšit náklady vydané na udržení stávajícího kvalifikovaného zaměstnance.

V období nedávné ekonomické krize němečtí zaměstnavatelé sáhli k opatření, které je již dlouhou dobu součástí legislativy – dočasnému zkrácení pracovní doby (tzv. Kurzarbeit). Od roku 2008 dostali možnost využívat Kurzarbeit také agentury práce. Rovněž došlo k prodloužení poskytování příspěvku z 8 na 18 měsíců (2009) a později dokonce na 24 měsíců. Uvedený příspěvek pokrývá až 60 % snížení čisté mzdy (v případě zaměstnance s dítětem 67 %). Tímto způsobem jsou podporováni pracovníci

se zájmy zaměstnavatelů

zaměstnaní jak na plný nebo částečný úvazek, tak i na dobu určitou, pokud jsou součástí systému odvodů na sociální pojištění. Zaměstnavatelé jsou k využívání tohoto opatření podporováni prostřednictvím osvobození od platby odvodů na sociální pojištění (důchodové, zdravotní pojištění a pojištění na dlouhodobou péči). (Tyto úlevy pro zaměstnavatele byly zavedené v roce 2008).

Postoje k flexibilním formám zaměstnání

Postoje ke zvyšující se flexibilitě na trhu práce jsou v Německu značně konfliktní. Cílem vlády je především snížit finanční výdaje drahého sociálního systému. Na straně druhé stojí zaměstnavatelé a zaměstnanci, jejichž zájem je rovněž v mnoha ohledech odlišný. Vláda i představitelé zaměstnavatelů vnímají flexibilizaci trhu práce jako nutnou podmínku pro zvýšení mezinárodní konkurenceschopnosti Německa. Odboráři ji vnímají především jako nástroj lepší harmonizace pracovních a rodinných povinností. V Německu probíhá debata nad tím, do jaké míry se tyto dvě odlišné perspektivy mohou promítnout do jedné, a to do principu flexicurity, zdůrazňujícího dosažení flexibility pracovní síly při současném zajištění její sociální ochrany a jistoty.

Přínos flexibilního zaměstnávání (kromě částečných úvazků) k ekonomické výkonnosti

V německých podmínkách vedla zvýšená flexibilizace na trhu práce k růstu skupiny málo placených pracujících, což samozřejmě vedlo ke zlepšení pozice Německa v rámci mezinárodní konkurenceschopnosti. Mnoho pozorovatelů se domnívá, že Hartzovy reformy otevřely větší prostor pro zaměstnavatele, kteří začali využívat numerickou flexibilitu jako prostředek rychlé adaptace na výkyvy na světových trzích. Zaměstnavatelé mají k dispozici dvě možnosti: jednak posílení vnitřní flexibility (pružná pracovní doba) a jednak posílení vnější flexibility (různé formy atypického zaměstnávání).

Dle odhadů možnost využít dočasné zkrácení pracovní doby v době ekonomických obtíží (Kurzarbeit) napomohla k zachování cca 400 tisíc pracovních míst v roce 2009.

Shrnutí

se zájmy zaměstnavatelů

Největší výhoda flexibilních typů zaměstnávání se ukázala v období nedávné ekonomické krize, kdy se podařilo zabránit velkému propouštění pracovní síly a německá ekonomika si i v době krize udržela poměrně nízkou míru nezaměstnanosti. Německý trh práce se ukázal být poměrně flexibilní, přestože je častěji spíše považován za příliš regulovaný a rigidní. Jednou z hlavních výhod využívání flexibilních forem zaměstnání je udržení si zaměstnanců s odpovídající kvalifikací. Již v současnosti mají některé firmy problémy s nalezením dostatečného počtu učňů. Na trhu práce se díky segmentu flexibilních pracovníků zvýšila konkurence.

Mezi negativní dopady spojené s využíváním flexibilních typů zaměstnávání lze zařadit větší riziko ztráty zaměstnání, vyšší nejistotu ohledně zaměstnání a nebezpečí zvyšující se dualizace na trhu práce.

3.5 Španělsko

Obecná situace na trhu práce

Španělsko vykazuje již delší období jednu z nejvyšších měr nezaměstnanosti. Před vypuknutím celosvětové hospodářské krize (2007 - 2008) začala míra nezaměstnanosti, po období stagnace, klesat, což se odrazilo také na růstu míry zaměstnanosti (nejednalo se o snižování nezaměstnanosti z důvodu odchodu do ekonomické neaktivity). V roce 2011 se však míra nezaměstnanosti dostala nad 20 % a míra zaměstnanosti (u mužů) poklesla o více než 10 procentních bodů. Španělsko trpělo v období nedávných ekonomických potíží zvláště rapidním zhoršováním indikátorů trhu práce, což bývá vysvětlováno tím, že španělští zaměstnavatelé jsou v krizi zvyklí přizpůsobovat počet zaměstnanců místo toho, aby snižovali mzdy nebo zkracovali pracovní dobu.

Flexibilní formy zaměstnávání

Nejdůležitější formou flexibilního zaměstnání je ve Španělsku pracovní poměr na dobu určitou, jeho podíl se pohybuje na úrovni 33 % (v období před vypuknutím krize) a to i navzdory pokusům sociálních partnerů o pokles využívání této formy flexibilního zaměstnání. Rozhodujícím faktorem jeho snížení byla teprve nedávná ekonomická krize.

se zájmy zaměstnavatelů

Dočasná zaměstnání jsou rozšířená nejenom v soukromém sektoru (muži), ale také ve veřejném (ženy). Původně byl tento typ zaměstnání určen pro mladé lidi, postupem času však začali vykonávat dočasná zaměstnání také méně kvalifikovaní pracovníci různého věku. V současnosti jsou na dobu určitou zaměstnávány i osoby s vysokoškolským vzděláním.

Další formu flexibilního zaměstnávání ve Španělsku představuje práce na částečný úvazek - do roku 2011 se jednalo o relativně málo využívaný typ zaměstnávání, kdy se podíl takto zaměstnaných osob pohyboval kolem 12 – 13 %. V důsledku zavedení opatření (podrobněji viz níže) zaměřených na podporu této formy zaměstnávání v roce 2011 se jejich podíl zvýšil a dosahuje necelých 22 %.

Kdo prosazuje flexibilitu na trhu práce?

Ve Španělsku bylo zavádění větší flexibility na trhu práce vládní iniciativou, tj. základním mechanismem byl zákon. Role sociálních partnerů a kolektivního vyjednávání byla důležitá spíše v procesu implementace těchto zákonů.

Španělsko mělo tradičně poměrně přísně regulovaný trh práce (vysoké náklady spojené s procesem propouštění). Koncem 80. let došlo k určitým změnám ve snaze snížit vysokou míru nezaměstnanosti (převyšující 20 %). V tomto období se hodně diskutovalo o zmírnění pravidel propouštění a snížení odstupného pro pracovní poměry na dobu neurčitou tak, aby byli zaměstnavatelé motivováni k najímání nových pracovníků. K zásadnějším změnám legislativy však nedošlo, protože se tehdejší vláda obávala, že by to nejvíce ovlivnilo pracující v předdůchodovém věku a muže, tradiční živitele rodiny. Na konci 90. let se uskutečnily pouze marginální změny podporující zavádění dočasných forem zaměstnání, které měly usnadnit vstup na trh práce mladým lidem. I když tyto změny nebyly spojené s žádným podpůrným nebo motivačním mechanismem, zaměstnavatelé velmi rychle využili možnosti zaměstnávat pracovní sílu na omezenou dobu, a to nejenom mladé lidi, ale také pracovníky s nižším vzděláním. Z původně nevýznamného opatření se časem stala nejrozšířenější forma zaměstnávání ve Španělsku, která se však týkala pouze části pracovní síly (a části trhu práce). Vedle sebe totiž koexistují dva, na sobě poměrně nezávislé, trhy práce – jeden s převahou

se zájmy zaměstnavatelů

zaměstnání na dobu neurčitou a druhý, využívající téměř výlučně flexibilní formy zaměstnání.

Hlavními důvody pro tak rychlý (a neočekávaný) růst zaměstnání na omezenou dobu se ve Španělsku staly (finanční i administrativní) náklady spojené s propouštěním. Existující legislativa totiž předpokládá, že při propouštění je soudně dokazováno, zda se propouští v souladu se zákonem, tj. zda jednotlivec porušil nebo neplnil své povinnosti nebo k tomu došlo z ekonomických důvodů. V případě, že se zaměstnanec domnívá, že rozvázání pracovního poměru s ním nebylo legální, může žádat soud o přešetření a je na zaměstnavateli, aby dokázal opak. V případě oprávněného propuštění náleží zaměstnanci odstupné ve výši 20 placených dní vynásobených počtem let zaměstnání (maximum 12 let). V opačném případě má nárok na vyšší odstupné (45 placených dní vynásobených počtem let v zaměstnání). V praxi však bylo odstupné při propouštění z ekonomických důvodů ve Španělsku vyšší, tj. 45 placených dní (krát počet let v zaměstnání). Pro firmy bylo výhodnější prohlásit propouštění za nelegální a platit vyšší odstupné, protože tím ušetřily na výplatě mzdy zaměstnanci do té doby, než rozhodne soud o tom, zda propuštění bylo v souladu se zákonem nebo ne. Tento způsob (vyhnutí se soudnímu procesu) se nakonec ukázal jako výhodný pro obě strany. Zaměstnavatelé mohli rychleji propustit nadbytečné pracovníky a ušetřili na výdajích s tím spojených. Propuštění zaměstnanci sice ztratili nárok na soudní ochranu v případě pochybností o legálnosti své výpovědi, ale získali více než dvojnásobnou výši odstupného. Výsledkem tak byla situace obecně akceptovaného obcházení práva, proto vláda v roce 2010 (a také 2012) přistoupila k reformě pracovně-právní legislativy a nově definovala legální propuštění z ekonomických důvodů. Odboráři však odmítli tuto reformu a zorganizovali proti ní několik demonstrací. Důvodem byl nesouhlas s poklesem výše odstupného (na 25 placených dní v závislosti na délce pracovního poměru).

V případě Španělska je rovněž potřeba zdůraznit odlišné náklady na propouštění zaměstnanců v závislosti na tom, zda se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou nebo určitou. V prvním případě se výše odstupného pohybuje proplaceným 45 dnům (v závislosti na délce pracovního poměru), v druhém pak pouze 12 dnům. Reforma,

se zájmy zaměstnavatelů

kteřou se současná vláda snaží prosadit, počítá se snížením výše odstupného pro zaměstnání na dobu neurčitou na 20 placených dní.

Formy pracovních smluv

Zaměstnání na dobu určitou bylo vymezeno jako zaměstnání s minimální délkou trvání 12 měsíců (později 6 měsíců) a maximální 3 let. Výše odstupného se pohybovala na úrovni 12 placených dnů (násobených délkou pracovního kontraktu). V době před přijetím této legislativní změny (1984) mohli zaměstnavatelé pro výkon klíčových a permanentních pracovních úkonů najímat lidi pouze na dobu neurčitou a pro občasné práce najímat lidi na omezenou dobu. I když toto opatření bylo míněno pouze na omezenou dobu ekonomické recese, zaměstnavatelé si na tento způsob řešení svých ekonomických obtíží zvykli a přizpůsobili tomu svoji personální politiku.

Cílové skupiny

Cílovou skupinou změn v oblasti politiky zaměstnanosti v 80. – 90. letech, souvisejících se snahou o usnadnění najímání a propouštění pracovních sil, byli zejména mladí lidé vstupující na trh práce.

Politika zaměstnanosti ve vztahu k flexibilním formám zaměstnání

Ve Španělsku žádná zvýhodnění určená pro rozvoj flexibilního zaměstnávání neexistují. Výjimkou je finanční motivace pro zaměstnávání osob zdravotně postižených, ale jejich efekt je minimální. V uplynulých 20 letech (1997, 2006) existovaly speciální programy pro podporu standardních zaměstnání na dobu neurčitou místo dočasných pracovních poměrů, na proměnu dočasných zaměstnání na standardní zaměstnání, tj. na snížení podílu flexibilních forem zaměstnání. Efekt těchto zvýhodnění byl významný především v menších firmách, kde se podíl dočasných zaměstnání snížil.

Ve Španělsku neexistuje žádná rodinná politika a stejně tak nejsou rozvinuta žádná opatření na podporu sladování profesního a rodinného života. Výsledkem je málo časté využívání částečných úvazků a pružné délky pracovní doby (i ve veřejném sektoru).

se zájmy zaměstnavatelů

Co se týče podpory částečných úvazků, nejdůležitější program na jejich podporu byl zaveden v roce 2011, a to na dobu jednoho roku. Jeho cílem bylo poskytnout zaměstnání na částečný úvazek (na dobu určitou anebo neurčitou) mladým nezaměstnaným lidem (do 30 let) a dlouhodobě nezaměstnaným. Zvýhodnění spočívá v osvobození od platby sociálního pojištění (u firem nad 250 zaměstnanců je výše úlevy 75 %). Program nebyl hodnocený jako velmi úspěšný, ale počet částečných úvazků se zvýšil.

Postoje k flexibilním formám zaměstnání

Negativní efekty vysokého podílu osob zaměstnaných na dobu určitou se staly ve Španělsku tak evidentními, že všichni zainteresovaní aktéři se v průběhu 90. let pokoušeli o zásadní reformní kroky. Základní platformou pro reformu byl sociální dialog mezi zaměstnavateli a odboráři. Vláda vstoupila do hry v případech, když se tyto dvě strany nebyly schopny domluvit. Navzdory snaze snížit využívání dočasných zaměstnání jako základní formy flexibility, jsou si všichni zainteresovaní aktéři vědomi skutečnosti, že zaměstnavatelé potřebují také jiné formy flexibility, zejména možnosti snížit mzdové i nemzdové náklady, nižší administrativní náklady a v neposlední řadě možnosti k využívání flexibilní pracovní doby. Odboráři jsou více nakloněni přístupu, který by umožnil transformaci zaměstnání na dobu určitou na trvalý pracovní poměr, podpořil vyjednávání o pracovních podmínkách prostřednictvím kolektivních smluv na různých úrovních.

Přínos flexibilního zaměstnávání (kromě částečných úvazků) k ekonomické výkonnosti.

Zkušenost Španělska ukazuje na výrazně pozitivní efekt využívání dočasných forem zaměstnání k růstu zaměstnanosti v období ekonomické konjunktury a negativní efekt k poklesu v období recese. Nejpozoruhodnějším efektem flexibilního zaměstnávání (zejména dočasných forem zaměstnání) ve Španělsku je neustálá proměnlivost vývoje nezaměstnanosti a zaměstnanosti (v závislosti na ekonomickém cyklu). Po usnadnění možnosti využívat dočasné formy zaměstnání v roce 1984 byly pozitivní změny na zaměstnanost velmi rychle viditelné, ale v střednědobém a dlouhodobém horizontu

se zájmy zaměstnavatelů

začaly být zřejmé negativní dopady (efekt líbánek – dle Boeriho a Garibaldiho - kdy se negativa objeví teprve po pozitivěch).

Ekonomické analýzy také poukazují na dlouhodobý vliv vysokého podílu dočasných pracovních poměrů na pokles produktivity práce, protože firmy nemusí investovat do vzdělávání svých pracovníků (ti jsou navíc velmi rychle nahraditelní). K poklesu produktivity práce dochází ve Španělsku od poloviny 90. let.

Shrnutí

Převažující formu flexibility zaměstnávání ve Španělsku představují dočasné pracovní poměry. Přestože vysoká flexibilita může být považována za velký přínos pro trh práce, je nutné rozlišovat efekty krátkodobé a dlouhodobé. Po reformě trhu práce, která vedla k většímu využívání dočasných pracovních poměrů, se projeví především jejich výhody, zejména růst zaměstnanosti. Z dlouhodobého hlediska se však ukazují negativní efekty dočasných pracovních poměrů. Zaměstnavatelé je využívají jako nástroj rychlé adaptace na výkyvy v poptávce po jejich službách i jako možnost prodloužení zkušební doby. Důvodem je zejména mimořádně složitý, zdlouhavý a nákladný proces propouštění pracovníků zaměstnaných na dobu neurčitou. Z dlouhodobého pohledu jsou dočasná zaměstnání nevýhodná i pro zaměstnance, protože se pro ně stávají typickým modelem zaměstnání (zejména pro ty nízkokvalifikované), jsou spojená s nižší mzdou, horšími pracovními podmínkami, nízkými investicemi do vzdělávání a v konečném důsledku často také znamenají sníženou možnost pro založení rodiny, atd.

3.6 Slovensko**Obecná situace na trhu práce**

Slovensko po relativně příznivém období růstu ekonomiky a zaměstnanosti čelilo v posledních dvou letech opětovnému nárůstu míry nezaměstnanosti, zvláště té dlouhodobé.

Flexibilní formy zaměstnávání

se zájmy zaměstnavatelů

Slovensko se z hlediska rozsahu využívání flexibilních forem zaměstnání řadí spíše na konec evropského žebříčku. K nejvíce využívaným patří typické formy vnitřní flexibility, tj. práce přesčas. Z moderních forem flexibilního zaměstnávání se pak jedná o pracovní poměry na dobu určitou, kam patří zaměstnání zprostředkované agenturou práce a dohody mimo pracovní poměr. Podíl takto zaměstnaných se pohybuje v rozmezí 6 - 7 % pracující populace. Tento typ zaměstnání je typičtější pro muže a mladé lidi.

Využívání částečných úvazků je na Slovensku velmi nízké, podíl takto zaměstnaných osob se zvyšuje teprve v posledním období, v roce 2011 dosáhl svého nejvyššího podílu 4,1 %. Z jejich počtu tvoří 20 % lidé se zdravotním postižením. Důvody nízké zaměstnanosti na částečný úvazek na Slovensku představují zejména nízké mzdy a vysoké životní náklady, kdy pouze příjem ze zaměstnání na zkrácený úvazek nedostačuje ani domácnostem s dvěma ekonomicky aktivními členy.

Kdo prosazuje flexibilitu na trhu práce?

Na Slovensku je flexibilita (zejména vnitřní) nejvíce prosazována zaměstnavateli.

Formy pracovních smluv

Na Slovensku legislativa vymezuje jak flexibilní formy zaměstnávání (na dobu určitou, na zkrácený úvazek), tak i flexibilitu při organizaci pracovní doby – pružná pracovní doba, práce doma, sdílení práce, nerovnoměrně rozvržená pracovní doba.

Využívání pracovních smluv na dobu určitou je omezeno, podobně jako v dalších evropských zemích, počtem opakování a maximální délkou. Dohody mimo pracovní poměr, o vykonávání práce a o pracovní činnosti, patří rovněž k využívaným formám flexibilního zaměstnávání. Dohoda o vykonávání práce je limitována maximálním počtem hodin ročně (350 hodin) u jednoho zaměstnavatele. Dohoda o pracovní činnosti je limitována týdenním počtem hodin (10 hodin). Dalším typem dohody je dohoda o studentské brigádě, která je ale určena pouze osobám se statusem studenta. Maximální týdenní pracovní doba je poloviční (20 hodin) a zaměstnání může trvat maximálně 12 měsíců. Uvedené dohody mimo pracovní poměr nepodléhají platbě odvodů (platí se jenom odvody ve výši 1,05 % na garanční a úrazové pojištění), platba daně je paušální. Význam těchto dohod se na Slovensku zvyšuje, dle údajů Slovenské

se zájmy zaměstnavatelů

pojišťovny se podíl osob zaměstnaných na dohody zvýšil z 10 % v roce 2005 na 25 % v roce 2010.

Obdobnou formou smlouvy, jako je dohoda o vykonání práce, byla tzv. „příkazová dohoda“, uzavírána na základě občanského zákona. Její hlavní výhodou bylo, že neměla určený maximální počet hodin. Od roku 2011 se na tento typ smlouvy vztáhla povinnost platit odvody na sociální pojištění, díky čemuž tento typ zaměstnávání úplně vymizel.

Agenturní zaměstnávání je rovněž upraveno pracovně-právní legislativou, ale jeho využívání není nijak významné (cca 0,6 % pracujících). Aktivních je v současné době kolem 20 agentur dočasného zaměstnávání.

Právo na práci na částečný úvazek je dle pracovního práva zajištěno těhotným ženám a osobám, které dlouhodobě pečují o dítě do jeho 15 let, ale pouze v případě, že zaměstnavateli nebrání provozní důvody. Zajímavé je, že u částečných úvazků se počítá s možností pracovat přesčas, to však nelze zaměstnanci nařídit. Maximálně možný počet přesčasových hodin nesmí přesáhnout 400 hodin ročně, ale na základě kolektivní smlouvy je možné je navýšit tak, aby maximální počet odpracovaných hodin na zkrácenou pracovní dobu a přesčasové práce nepřesáhl 48 hodin týdně.

Kromě zaměstnání na zkrácený úvazek nabízí slovenská legislativa od září 2011 také možnost sdílení pracovního místa. Sdílené pracovní místo je pracovním místem, na kterém si zaměstnanci (pracující na zkrácenou pracovní dobu) sami mezi sebou rozvrhnou pracovní dobu a pracovní náplň spojenou s daným pracovním místem. Hlavní rozdíl oproti zaměstnání na částečný úvazek spočívá v tom, že v případě vzniku pracovní překážky na straně jednoho ze zaměstnanců, jsou tito povinni se navzájem zastoupit (pokud tomu nebrání vážné důvody).

V roce 2009 byla v rámci protikrizových opatření do slovenské legislativy zabudována možnost nerovnoměrné úpravy pracovní doby nebo konta pracovní doby, tzv. flexikonto. Průměr odpracované pracovní doby se určuje za 4 nebo 12 měsíců (na základě dohody se zaměstnancem nebo zástupci zaměstnanců). Od roku 2011 se toto

se zájmy zaměstnavatelů

opatření stalo standardní možností flexibilní úpravy pracovní doby i mimo ekonomicky obtížné období.

Od roku 2007 je možné na Slovensku pracovat z domova (používá se také označení telepráce, pokud je výkon práce spojený s využitím telekomunikačních technologií), musí to však být specifikováno v pracovní smlouvě. Jedná se o standardní pracovní poměr, v rámci kterého se předpokládá rozvržení pracovní doby samotným zaměstnancem. Tímto způsobem pracuje na Slovensku poměrně velký podíl osob, dle posledních statistik se tato forma flexibilní organizace pracovní doby týká 3,7 % pracovní síly.

Cílové skupiny

Na Slovensku pracovní právní legislativa a politika zaměstnanosti z hlediska flexibilních forem zaměstnávání cíleně nepreferuje žádné skupiny pracovní síly. Zvýhodnění jsou pouze rodiče, kteří pečují o nezaopatřené dítě - mají právo na snížení pracovní doby, pokud tomu nebrání provozní důvody a studenti - daňové zvýhodnění v rámci brigád.

Politika zaměstnanosti ve vztahu k flexibilním formám zaměstnání

Slovensko v uplynulých letech zavedlo do své legislativy upravující flexibilní formy zaměstnání některé změny, které reagovaly na celosvětovou hospodářskou krizi (např. flexikonto). Z hlediska podpory zaměstnávání na zkrácený úvazek byla zavedena také možnost sdílení pracovního místa.

Postoje k flexibilním formám zaměstnání

Na Slovensku jsou nejvýraznějšími aktéry, kteří se snaží prosazovat flexibilní formy zaměstnávání, zaměstnavatelé. Vláda se již několikrát (2010, 2011) snažila omezit využívání zejména dohod o mimo pracovním poměru kvůli neplacení odvodů na sociální pojištění, ale z politických důvodů se toto nepovedlo uzákonit.

Přínos flexibilního zaměstnávání (kromě částečných úvazků) k ekonomické výkonnosti.

Na Slovensku se zvyšoval podíl zaměstnaných osob na dobu určitou i v období ekonomické krize.

Shrnutí

se zájmy zaměstnavatelů

Na Slovensku je využívání flexibilních forem zaměstnání poměrně nízké. K nejvíce využívaným patří dohody o mimopracovní činnosti a práce na živnost. Pracovně právní legislativa nabízí možnosti i jiných typů, ale zaměstnavatelé se v této oblasti chovají spíše tradičně, tj. využívají přesčasovou práci. V úvahu je potřeba vzít i nízkou mzdovou úroveň, která ovlivňuje nízký zájem o částečné úvazky.

3.7 Závěr

Na začátku prosazování flexibility ve vyspělých zemích EU stáli různí aktéři. V Nizozemsku přišly požadavky na větší flexibilitu ze strany pracujících, a to hlavně žen. Ve Španělsku a v Německu to byly vlády, k nimž se posléze připojili zaměstnavatelé. Představitelé zaměstnanců – odbory nebo rady pracujících – flexibilitu prosazují, ale začínají poukazovat i na nedostatečnou míru sociální ochrany flexibilních pracovníků a na nemožnost dosáhnout na lepší pracovní místa. Hlavním motivem zavádění (a zvýhodňování) flexibilních zaměstnání bylo, kromě snahy nabídnout firmám způsob jak rychle a levně propouštět a najímat pracovní sílu, také umožnit vstup na trh práce těm lidem, jejichž zaměstnatelnost je problematická. To se podařilo, ale za cenu prohlubování sociálních rozdílů v přístupu k placené práci.

Národní studie poukazují na velkou závislost zvoleného řešení v oblasti flexibilních forem zaměstnávání na společenském kontextu. Např. ve Španělsku bylo masivní využívání dočasných pracovních poměrů usnadněno „familialistickým“ charakterem společnosti, velkým významem rodiny a rodinných vztahů, kdy o nezaměstnané osoby bylo (a je) postaráno v rámci širší rodiny. Dalším do hry vstupujícím faktorem byla implicitní společenská dohoda (smlouva) o tom, že zvolené řešení udrží na pracovním trhu starší osoby na úkor těch mladších (o něž se postarají vydělávající členové rodiny).

Ve všech sledovaných zemích se potvrdilo, že flexibilní formy zaměstnání mají pozitivní vliv na míru zaměstnanosti. Efekt flexibilních zaměstnání se však liší v krátkodobém a dlouhodobém horizontu.

Vývoj na trhu práce v posledních desetiletích ve Španělsku ukazuje, jak se mohou lišit krátkodobé efekty od těch dlouhodobých. Z krátkodobého hlediska přineslo masivní využívání dočasných zaměstnání prospěch jak zaměstnancům (získali nabídku práce),

se zájmy zaměstnavatelů

tak zaměstnavatelům (možnost jak rychle reagovat na výkyvy v ekonomickém cyklu). V dlouhodobějším horizontu však začaly být viditelné negativní vedlejší efekty, docházelo k posilování duálního charakteru španělského trhu práce. Dále se ukázalo, jak opatření, které mělo cílit na marginalizovanou skupinu pracovní síly (především mladé lidi bez pracovních zkušeností) postupně zasáhlo i další skupiny – osoby s nízkým vzděláním a posléze i s vysokoškolským vzděláním. Nutno podotknout, že v případě vysokoškolsky vzdělaných osob se jednalo pouze o omezenou dobu, v rámci které se jim podařilo najít zaměstnání na dobu neurčitou. Na možnost získání dlouhodobého trvalého pracovního poměru však lidé s nízkým vzděláním zpravidla nedosáhnou a jsou tak „uvěznění“ v marginálním typu zaměstnání po celý svůj pracovní život.

Zkušenosti Španělska ukazují, že marginální i standardní pracovní poměry mohou existovat vedle sebe, ale za cenu vzniku velké mezery mezi primárním a sekundárním trhem práce, která v konečném důsledku vede k dalším nepříznivým celospolečenským dopadům.

Pobídky k využívání dočasných zaměstnávání jsou ve Španělsku poměrně atraktivní: rozdíl ve výši odstupného u pracovního poměru na dobu určitou a neurčitou, nízké pobídky k využívání jiných forem flexibility (přizpůsobování výše mezd nebo délky pracovní doby) a přidržování se osvědčených postupů u většiny firem. Pro zaměstnavatele je tak nejsnadnější možností, jak reagovat na výkyvy v hospodářském cyklu, propouštění a najímání nízko kvalifikovaných dočasných pracovníků. Tomu odpovídá velký pokles míry zaměstnanosti a nárůst míry nezaměstnanosti v posledních letech.

Negativními efekty dočasných forem zaměstnávání jsou zejména vyšší nemocnost těchto pracovníků, horší pracovní podmínky (nízké mzdy a bonusy) a nízké investice do vzdělávání. Z hlediska vývoje veřejných financí se na španělském příkladu ukazuje, že vysoký podíl osob dočasně zaměstnaných s sebou nese střídání období zaměstnání s nezaměstnaností a v konečném důsledku znamená vyšší náklady na podporu v nezaměstnanosti a sociální pomoc. Ke společenským důsledkům je možné zařadit i odkládání rozhodnutí mladých lidí odejít od svých původních rodin a založit si rodinu

se zájmy zaměstnavatelů

vlastní (nedostatečné příjmy na hypotéku). Z hlediska srovnání měř plodnosti patří Španělsko k zemím s nejnižší úhrnnou plodností.

Španělsko se snaží snížit segmentaci na trhu práce tím, že navrhuje uvolnit pravidla týkající se pracujících zaměstnaných na dobu neurčitou. Lze očekávat, že tento proces nebude jednoduchý a rychlý (firmy totiž přizpůsobily svoji produkci, ponechávaly si jako jádro svých kmenových pracovníků osoby s vyšším vzděláním a najímaly si lidi s nižším vzděláním, kteří tak pořád fluktovali), ale v konečném důsledku by mohl vést k poklesu v současnosti vysokého podílu dočasně zaměstnaných osob.

Podobnou zkušenost s rozvojem dočasných forem zaměstnání (mini a midi joby) má také Německo, kde však na rozdíl od Španělska je vývoj na trhu práce v posledním období mimořádně příznivý. Experti upozorňují na vznik skupiny pracovní síly, která nedosáhne na trvalejší a perspektivnější zaměstnání. Na straně druhé, vysoce vzdělaní pracující ve standardních typech zaměstnání (v perspektivních oborech) mají svá místa téměř jistá, protože firmy se jich nechtějí vzdát ani v době nepříznivých ekonomických podmínek v obavě, že by pak nebyly schopny najít potřebnou pracovní sílu (situace v Nizozemsku a Německu).

Ze skupiny zemí střední a východní Evropy se podmínkám vyspělejších zemí EU z hlediska rozvoje flexibilních forem zaměstnání nejvíce blíží Slovinsko. V dočasných formách zaměstnání zde pracuje nadprůměrný podíl osob (v rámci EU 27). Do velké míry je to však ovlivněné příliš velkým zvýhodněním zaměstnávání studentů.

Využívání některých forem flexibilního zaměstnání (zejména částečných úvazků) se ukazuje být více než prostředkem pro zajištění vnitřní flexibility zaměstnavatelů. Částečné úvazky jsou významným prostředkem pro větší harmonizaci rodinných a pracovních rolí nebo pro zaměstnávání různě znevýhodněných skupin (zdravotně postižení, osoby v důchodovém věku). Podíl osob zaměstnaných na částečný úvazek závisí na specifickém společenském kontextu (Nizozemsko) nebo na existenci různých forem úlev.

4. Zhodnocení možné implementace nejvýznamnějších FFP využívaných na trhu práce ve vybraných zemích v podmínkách České republiky pomocí SWOT analýzy

Analýza uplatňování flexibilních forem práce ve vybraných zemích EU neukázala, ve srovnání s Českou republikou, na výrazné rozdíly z hlediska existence jednotlivých typů flexibilních forem práce. Většina flexibilních forem práce, nejčastěji využívaných ve vybraných zahraničních zemích, je dostupná v obdobné úpravě i na českém trhu práce (např. i midi a mini joby v Německu lze považovat za obdobu smluv o pracích konaných mimo pracovní poměr existujících v případě ČR - DPP, DPČ). Hlavním problémem se v oblasti flexibilních forem zaměstnávání jeví spíše nedostatečné využívání stávajících flexibilních možností, které již existující česká legislativa v oblasti flexibilních forem práce nabízí, než postrádání nějaké chybějící flexibilní formy zaměstnávání. V oblasti flexibilních forem zaměstnávání se tak jako žádoucí spíše jeví zaměření pozornosti na zvýšení rozsahu využívání již stávajících FFP (podložené daty), a to zejména prostřednictvím určité modifikace jejich stávající úpravy, než vytváření a zavádění zcela nových opatření.

S ohledem k daným skutečnostem, kdy většina FFP uplatňovaných v zahraničí je dostupná i české pracovní síle a zaměstnavatelům, se neukazuje zásadní potřeba vytvoření a implementace nějaké nové, inovativní formy flexibilního zaměstnávání existující v analyzovaných zahraničních zemích. Jedinou výjimku představuje opatření ukotvené ve slovenské legislativě, a to sdílení pracovního místa.

V případě formulace hlavních doporučení zaměřených na vytvoření návrhů směřujících k zvýšení využívání FFP v podmínkách ČR, jež jsou obsahem následující samostatné kapitoly, se tak bude jednat zejména o úpravy parametrů u již existujících možností FFP, a dále pak i návrhy postupů, jež však nebyly v analyzovaných zemích identifikovány, ale které by současně, s ohledem na zkušenosti realizátora veřejné zakázky získané v rámci řešení řady dalších výzkumných projektů, mohly dále posílit využívání FFP v podmínkách ČR.

Vzhledem k výše uvedenému se tak SWOT analýza, hodnotící možnou implementaci nejvýznamnějších FFP využívaných ve vybraných zemích v podmínkách České

se zájmy zaměstnavatelů

republiky, omezí pouze na inovativní opatření - sdílení pracovního místa – nově též zavedeného do legislativy Slovenské republiky v září 2011. Detailnímu vymezení již konkrétních návrhů a doporučení pro Českou republiku, včetně identifikace rizik spojených s jejich implementací, se pak věnuje následující samostatná kapitola.

FFP: Sdílení pracovního místa

Země: Slovenská republika, legislativně upraveno od září 2011.

Stručná charakteristika: jedno pracovní místo zastávané současně více zaměstnanci po zkrácenou pracovní dobu, kteří si mezi sebe rozdělí výkon pracovní náplně a pracovní doby. V případě krátkodobé, dočasné nemožnosti pracovního výkonu zaměstnance na sdíleném pracovním místě, z důvodů pracovních překážek na jeho straně, jsou povinni střídající se zaměstnanci vzájemně se zastoupit (pokud tomu nebrání vážné důvody).

*SWOT analýza FFP: Sdílení pracovního místa***Silné stránky**

- přizpůsobení časového výkonu práce potřebám pracovníka
- zaměstnavateli dává možnost okamžitého zajištění pracovní síly v případě krátkodobé absence pracovníka
- pro zaměstnance možnost řešení případu náhlé potřeby dočasného uvolnění z práce z důvodu vzniku nepředvídaných událostí, bez negativního dopadu na ekonomickou výkonnost zaměstnavatele

Slabé stránky

- neochota zaměstnavatele přistoupit na danou úpravu pracovního výkonu z důvodů organizačních, administrativní zátěže
- omezený okruh pracovních míst, pro která je sdílení pracovního místa vhodné

Příležitosti

- umožnění harmonizace pracovní a volnočasové části dne přispěje ke spokojenosti zaměstnance, jež je jedním z předpokladů kvalitního výkonu pracovníka
- úprava výkonu práce podle potřeb pracovníka znamená zlepšení podmínek pro výkon zaměstnance
- spokojenější a loajálnější zaměstnanec jako příležitost pro zaměstnavatele
- možnost udržení kvalifikované pracovní síly pro zaměstnavatele
- kratší pracovní doba a přizpůsobení výkonu práce nabízí příležitost tvorby vhodných zaměstnání pro znevýhodněné skupiny na trhu práce

Rizika

- riziko reálné nemožnosti využít příležitosti sdílení pracovního místa v případě časté absence jedno ze „střídajících“ pracovníků
- v situaci vyšší míry nezaměstnanosti nezájem zaměstnavatelů o možnost využívání flexibilních forem práce
- případně nedostatečná výše pracovního příjmu, s ohledem na výši dostupných dávek ze sociálního systému, nebude pro pracovníka motivující k využití dané FFP

5. Přehled doporučení včetně návrhu úpravy právních předpisů ČR a vymezení hlavních bariér jejich implementace

Předešlé části studie ukázaly na existenci obdobných flexibilních forem zaměstnávání v České republice a skupině vybraných zemí EU. Odlišnosti mezi zeměmi byly identifikovány spíše v rozsahu využívání jednotlivých FFP, než v převaze existence netradičních, nových FFP v národních ekonomikách. Česká republika tak nevykazuje žádné zásadní rozdíly z hlediska existence FFP zakotvených v pracovní legislativě zahraničních ekonomik, ale spíše v míře jejich reálného využívání. Doporučení pro Českou republiku v oblasti podpory zvýšeného uplatňování FFP na trhu práce v České republice tak spočívají především v návrzích na úpravu nastavených parametrů FFP, v současnosti dostupných české pracovní síle. Jednu z mála nových forem flexibilního zaměstnávání, o jejímž případném zavedení v podmínkách České republiky lze uvažovat, představuje „sdílení pracovního místa“, nově využívané na Slovensku. Současně je možné doporučit vytvoření dalších podpůrných opatření, která by posílila využívání FFP dostupných v českých podmínkách, a to zejména prostřednictvím změny současných postojů vůči FFP a dopadům spojených s jejich využíváním.

Mezi hlavní návrhy doporučení lze zařadit následující:

- 1) daňové zvýhodnění částečných úvazků v případě definovaných skupin osob
- 2) vytvoření většího prostoru pro intenzivnější využívání možností služeb agenturního zaměstnávání
- 3) informační kampaň na podporu vytvoření příznivějšího prostředí vůči uplatňování FFP
- 4) uzákonění nové formy FFP - sdíleného pracovního místa

5.1 Daňové zvýhodnění částečný úvazů pro definované skupiny

Popis

V případě zájmu pracovníka, spadajícího do předem vymezeného okruhu osob, o vykonávání zaměstnání na částečný pracovní úvazek poskytnout zaměstnavateli, v případě umožnění částečného úvazku dané osobě, daňové úlevy (popř. dále i úlevy

se zájmy zaměstnavatelů

na sociálním pojištění) za tohoto pracovníka. Mezi zvýhodněné osoby lze zařadit zejména osoby pečující o děti nízkého věku (např. 0 – 4, ev. 0 – 6 let apod.), osoby v předdůchodovém věku, zdravotně postižené osoby. Vymezení oprávněných osob by mělo reagovat na situaci na trhu práce.

Cílová skupina

Ohrožené osoby na trhu práce, zejména osoby pečující o malé děti, osoby v předdůchodovém věku.

Přínos opatření

Možnost lepšího sladění pracovních a rodinných povinností. Přizpůsobení objemu výkonu práce individuálním časovým a fyzickým potřebám a možnostem takto podpořených osob.

Rizika

Prostor pro zneužívání daňových úlev. Jeho výskytu nelze zcela zabránit, řešení v této souvislosti představuje důsledná daňová kontrola ze strany kompetentních orgánů.

Legislativní požadavky

Legislativní daňové úlevy zakotvení v příslušných daňových zákonech.

5.2 Agenturní služby v zajištění okamžité potřeby pracovní síly

Popis

Institut agenturního zaměstnávání nabízí prostor a příležitosti pro možné řešení případů pokrytí okamžité, náhlé potřeby pracovní síly. V případě agenturního zaměstnávání je možné lépe využívat ze strany zaměstnavatelů potenciál flexibilních pracovníků, které tyto agentury nabízejí. Jednou ze služeb agentur práce může být např. „služba rychlé výpomoci“, spočívající v rychlém „dodání“ konkrétního pracovníka zaměstnavateli v případě jeho nečekané potřeby. Agentura práce by pro zajištění této služby vedla vlastní databázi potenciálních zájemců - pracovníků, kteří by v případě potřeby ze strany zaměstnavatele byli okamžitě schopni nastoupit, i třeba na krátkou dobu v rozsahu několika málo dní, např. jako zástup na určité pracovní místo, k jehož

se zájmy zaměstnavatelů

výkonu jsou dostatečně kvalifikováni. Zájemci - pracovníci by tak nebyli stálými zaměstnanci agentury práce, která své pracovníky dočasně umísťuje k zaměstnavatelům, ale stali by se dočasným zaměstnancem daného zaměstnavatele až v případě nástupu na dané pracovní místo a podpisu pracovní smlouvy. Potřeba zajištění potřebného „portfolia“ agenturních potenciálních pracovníků (zájemců) současně nabízí i příležitost k navázání spolupráce s úřady práce a se zde evidovanými nezaměstnanými pracovníky.

Cílová skupina

Zejména osoby s nižší kvalifikací, vykonávající méně kvalifikovaná pracovní místa, pro která není nutné delší zaškolení, ale je naopak možný okamžitý výkon dané pracovní náplně, jejíž povaha se se změnou zaměstnavatele příliš nemění (např. manuální práce, doplňování zboží apod.).

Přínos opatření

Podpora zvýšení zaměstnanosti nízkokvalifikovaných osob, jež současně patří mezi ohrožené skupiny na trhu práce.

Rizika

Nespolehlivost, nízká výkonnost krátkodobých pracovníků. Opatření pro eliminaci daného rizika spočívá v nastavení pravidel zařazení potenciálního zájemce do databáze agentury práce a zavedení sankcí v podobě jeho vyřazení v případě porušení nastavených pravidel.

Legislativní požadavky

Existující legislativní úprava agenturního zaměstnávání v podmínkách České republiky v sobě skrývá, ve srovnání se zahraničím, řadu omezení, která snižují flexibilitu tohoto institutu. K vytvoření většího prostoru pro intenzivnější využívání tohoto institutu je potřeba v České republice zejména odstranit omezení dočasného přidělování cizinců ze třetích zemí a osob se zdravotním postižením.

5.3 Informační kampaň

Popis

Zajištění dostatečné informovanosti všech dotčených subjektů o možnostech a způsobech využívání FFP prostřednictvím účinné informační kampaně. Zprostředkování potřebných informací o dostupnosti a vhodnosti využití FFP, o možnostech řešení zaměstnanosti osob se specifickými potřebami právě s využitím FFP, jejich vhodnosti v případě zaměstnání pracovníků se znevýhodněným postavením na trhu práce, apod. je předpokladem k zvýšení povědomí o problematice FFP a zájmu o jejich využití oběma stranami trhu práce. Účinná informační kampaň by měla vést ke změně - ve společnosti dosud převažujících – tradičních postojů ohledně způsobů zaměstnávání, směrem k častějšímu využívání FFP. V této souvislosti je možné využít výstupů řady projektů, jež se svým zaměřením dotýkají i oblasti problematiky zvýšení flexibility na trhu práce, a které se už možným způsobům podpory vyššího zájmu jednotlivých subjektů trhu práce prostřednictvím zajištění informovanosti, osvěty věnují.

Druhý požadavek spadající do oblasti zajištění informací v souvislosti s FFP představuje potřeba dostupnosti potřebných statistických údajů ohledně rozsahu využívání jednotlivých FFP. Současná chybějící data neumožňují podrobněji statisticky sledovat využívání jednotlivých FFP v ČR. Chybějící statistické zdroje omezují analytické možnosti skutečného stavu ohledně využívání FFP v ČR, což v konečném důsledku snižuje vypovídací schopnost statistických srovnání situace v ČR. Příkladem mohou být chybějící údaje ohledně využívání dohod mimo pracovní poměr, které patří mezi častěji využívané FFP (jak ukazuje běžná praxe v případě řady podnikatelských subjektů, využívajících dané dohody pro řešení potřeby zajištění pracovní síly²²), což však nelze současně statisticky doložit. Nemožnost jejich statistického sledování vede v konečném důsledku ke zkreslení celkového obrazu ohledně rozsahu využívání FFP v ČR a příspěvku těchto dohod k flexibilitě pracovní síly. Statistické sledování všech

²² Např. poznatky z interního průzkumu SPČR realizovaného pro účely zajištění podpory flexibilních forem zaměstnávání v době přípravy novely zákoníku práce ukázal, že se jedná o často využívané flexibilní formy zaměstnávání a měla by se jim tak věnovat větší pozornost (podkladové materiály SPČR).

se zájmy zaměstnavatelů

využívání FFP je tak velmi žádoucí. Vedle toho je nezbytné, aby problematika uplatňování flexibilních forem práce byla průběžně konfrontována s praxí v zahraničí.

Cílová skupina

Celá společnost, všichni aktéři na trhu práce.

Přínos opatření

Zvýšení informovanosti o možnostech a využívání FFP přispěje k vyššímu zájmu o tyto formy zaměstnávání a lze tak předpokládat navýšení rozsahu jejich uplatňování na trhu práce.

Rizika

Nedostatečně účinná informační kampaň, neposkytující potřebné informace, která nevyvolá žádoucí zájem u cílové skupiny o využití daných FFP. Informační kampaň musí při svém nastavení vycházet z potřeb a specifík české společnosti a ve svém průběhu na ně pružně reagovat.

Legislativní požadavky

Navrhovaná doporučení nevyžadují žádné legislativní úpravy. Zajištění potřebné informovanosti v oblasti FFP by mělo vycházet ze vzájemné spolupráce zainteresovaných subjektů, a to v reakci na jejich potřeby.

5.4 Sdílení pracovního místa

Popis

Sdílené pracovní místo představuje možnost rozdělení výkonu a náplně práce mezi jednotlivé zaměstnance na konkrétním pracovním místě a umožnit jim tak práci na částečný úvazek. Výhoda výkonu práce na částečný úvazek formou sdíleného pracovního místa spočívá ve vzájemné zastupitelnosti pracovníků. V případě, kdy pracovník nemůže dočasně vykonávat práci z důvodů překážek v práci na jeho straně, je povinen daného pracovníka nahradit zaměstnanec, který s ním dané pracovní místo sdílí.

Cílová skupina

Možnost FFP dostupná všem pracovníkům, majícím zájem o danou formu flexibilního zaměstnání (pokud tomu nebrání provozní důvody).

Přínos opatření

Zvýšení zaměstnanosti, a především pak i osob, které z řady důvodů (zdravotní, osobní) nemohou vykonávat práci na plný úvazek.

Rizika

Neochota zaměstnavatele pracovníkům umožnit výkon zaměstnání prostřednictvím dané FFP a nízký zájem ze strany zaměstnanců. Zájem jednotlivých stran trhu práce o tuto formu flexibilního zaměstnávání by měly podpořit zejména výhody spojené s využitím daného typu FFP, plynoucí jak zaměstnancům, tak i zaměstnavatelům.

Legislativní požadavky

Navrhované doporučení nutně nevyžaduje zásadní legislativní úpravy. V rámci současné právní úpravy může zaměstnavatel využít částečných pracovních úvazků k zaměstnání více osob na jedno pracovní místo. Úpravu si ale vyžadují ustanovení ohledně zavedení povinnosti vzájemné zastupitelnosti pracovníků a rozdělení pracovní doby a náplně práce samotnými zaměstnanci, která by bylo nutné včlenit do zákoníku práce, aby bylo možné v praxi plně využívat výhod dané flexibilní formy zaměstnávání.

Literatura

Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2011. MPSV, 2012

http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2011/Anal2011.pdf

Bekker, S., Benthem, W. *An Analysis of Flexible Employment in the Netherlands.*

Případová národní studie vypracovaná jako podkladový materiál pro účely zpracování části 2 veřejné zakázky “Analýza flexibilních forem práce ve vybraných zemích EU”, řešené v rámci zakázky Zpracování analýz sociálního dialogu a flexibilních forem práce ve vybraných zemích EU v rámci projektu Udržitelnost sociálního dialogu v ČR – rozvoj kvality služeb zástupců zaměstnavatelů, reg. č. CZ.1.04/1.1.01/02.00012, 2012.

Employment in Europe 2010. European Commission, Luxembourg: Publication Office of the European Union 2010, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=119&langId=en>

Haberlová, V., Kyzlinková, R. *Rodinné potřeby zaměstnanců.* Praha. VUPSV, 2009

Hora, O. *Situace rodičů s dětmi do sedmi let na trhu práce podle výsledků výběrových šetření pracovních sil.* Gender, rovné příležitosti, výzkum. 2/2009, str. 42-53

Jansen, P., Hamandia, A. *An Analysis of Flexible Employment in Germany.* Případová národní studie vypracovaná jako podkladový materiál pro účely zpracování části 2 veřejné zakázky “Analýza flexibilních forem práce ve vybraných zemích EU”, řešené v rámci zakázky Zpracování analýz sociálního dialogu a flexibilních forem práce ve vybraných zemích EU v rámci projektu Udržitelnost sociálního dialogu v ČR – rozvoj kvality služeb zástupců zaměstnavatelů, reg. č. CZ.1.04/1.1.01/02.00012, 2012.

Kajzer, A. *An Analysis of Flexible Employment in Slovenia.* Případová národní studie vypracovaná jako podkladový materiál pro účely zpracování části 2 veřejné zakázky “Analýza flexibilních forem práce ve vybraných zemích EU”, řešené v rámci zakázky Zpracování analýz sociálního dialogu a flexibilních forem práce ve vybraných zemích EU v rámci projektu Udržitelnost sociálního dialogu v ČR – rozvoj kvality služeb zástupců zaměstnavatelů, reg. č. CZ.1.04/1.1.01/02.00012, 2012.

Kyzlinková, R., Kotrusová, M. *Zaměstnanost starších osob na částečný úvazek: role zdravotního stavu*. Fórum sociální politiky, 3/2011, str. 7-14

Malo, M. *An Analysis of Flexible Employment in Spain*. Případová národní studie vypracovaná jako podkladový materiál pro účely zpracování části 2 veřejné zakázky "Analýza flexibilních forem práce ve vybraných zemích EU", řešené v rámci zakázky Zpracování analýz sociálního dialogu a flexibilních forem práce ve vybraných zemích EU v rámci projektu Udržitelnost sociálního dialogu v ČR – rozvoj kvality služeb zástupců zaměstnavatelů, reg. č. CZ.1.04/1.1.01/02.00012, 2012.

Nekolová, M. *Vliv nových forem zaměstnání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva*. Praha. VUPSV, 2010

Páleník, M. *Analýza Flexibilných foriem zamestnávania v SR*. Případová národní studie vypracovaná jako podkladový materiál pro účely zpracování části 2 veřejné zakázky "Analýza flexibilních forem práce ve vybraných zemích EU", řešené v rámci zakázky Zpracování analýz sociálního dialogu a flexibilních forem práce ve vybraných zemích EU v rámci projektu Udržitelnost sociálního dialogu v ČR – rozvoj kvality služeb zástupců zaměstnavatelů, reg. č. CZ.1.04/1.1.01/02.00012, 2012.

Přikryl, J. *Výhody a problémy agenturního zaměstnávání*. KarieraWeb. Kariera. iHNed.cz, aktual. 29.12.2011

Sociologický ústav AV ČR. *Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy*. Praha, 2011.

Šťastná, M. *Částečné pracovní úvazky v ČR a zahraničí*. ČSÚ Praha, 2007

<http://panda.hyperlink.cz/cestapdf/pdf07c1/stastna.pdf>

VÁCLAVKOVÁ, L. *Flexibilní formy práce v malých a středních podnicích*. In: DVOŘÁKOVÁ, Zuzana, STŘÍTESKÝ, Marek (ed.). *Svět práce a kvalita života [CD-ROM]*. Praha: VŠE FPH, 2007. 8 s.

VUPSV. *Analýza flexibilních forem zaměstnání a organizace pracovní doby v České republice*. Praha, 2004.

Zpráva o plnění Národního programu reforem ČR 2008-2010. MPSV

http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan

II. Uplatňování flexibilních forem zaměstnávání v Nizozemsku

1. Obecná situace na trhu práce

Míra nezaměstnanosti a míra participace

Míra nezaměstnanosti je definována jako podíl pracovní síly (ve věku 15 až 65 let), která nemá zaměstnání, nebo má zaměstnání na méně než 12 hodin týdně. Jedná se o standardní definici používanou pro nizozemské analýzy trhu práce. V posledních 10 letech se celková míra nezaměstnanosti pohybovala v rozmezí zhruba od 3 % do více než 6 %, většinou v závislosti na ekonomickém cyklu. Míra nezaměstnanosti mladých lidí od 15 do 25 let je výrazně vyšší než u ostatních věkových skupin. Nizozemský trh práce čelí v době hospodářského oživení nedostatku pracovních sil. Na počátku ekonomické krize byla nezaměstnanost tak nízká, že pro zaměstnavatele bylo velmi těžké sehnat zaměstnance. Zejména v některých profesích byl velký nedostatek kvalifikovaných pracovníků. Z tohoto důvodu v prvních letech krize si podniky ponechávaly mnoho svých zaměstnanců (hromadění pracovníků), neboť se obávaly, že nebudou mít dostatek personálu, jakmile nastane oživení.

Permanentní a flexibilní zaměstnání

Pokud jde o rozdělení zaměstnání na trvalá a flexibilní, ukazuje poslední vývoj na rostoucí trend počtu zaměstnanců s flexibilní pracovní smlouvou a zhruba konstantní úroveň počtu zaměstnanců se smlouvou trvalou (na dobu neurčitou). Obecně lze konstatovat, že konstantní úroveň trvalých zaměstnání a zvýšení počtu flexibilních zaměstnání znamená, že celkový počet pracovních míst v Nizozemsku během posledních deseti let vzrostl, i když po roce 2008 se stabilní růst mírně změnil. To může odrážet skutečnost, že pracovníci s flexibilními smlouvami jsou první, kteří jsou v době ekonomického poklesu propouštěni.

Kompozice pracovní síly

Při pohledu na vývoj pracovní síly během posledních deseti let je zřejmé, že pracovní síla rychle stárne. Podíl pracovníků ve věku mezi 45 až 65 lety se zvýšil zhruba z 30 % na 65 %, zatímco podíl mladých lidí na trhu práce se zdá být více méně konstantní na úrovni 10 % a podíl lidí ve věku 25 až 45 let poklesl o zhruba 10 procentních bodů.

se zájmy zaměstnavatelů

Pracovníci starší generace mají obvykle smlouvy na dobu neurčitou, zatímco mladým lidem jsou častěji nabízeny dočasné pracovní smlouvy.

Složení zaměstnanosti podle sektorů

V posledních desetiletích se Nizozemsko změnilo na ekonomiku služeb, i když výroba stále ještě hraje v ekonomice velkou roli. Z hlediska růstu pracovních míst je oblast zdravotnictví v současné době největším přispěvatelem, což lze částečně vysvětlit současným stárnutím nizozemské populace. Je tak pravděpodobné, že tento sektor zůstane růstovým odvětvím z hlediska pracovních míst i v příštích letech. V poslední době přispěl k růstu počtu pracovních míst také institut dočasného agenturního zaměstnávání, i když v době stagnace hospodářského růstu začíná čelit mnoha problémům. Vedle sektoru zdravotnictví a sociální práce došlo k nejvýznamnějšímu nárůstu pracovních míst dále v sektoru nemovitostí, pronájmu nemovitostí a podnikatelské činnosti. V sektorech finančních institucí, stavebnictví a obchodních služeb počet pracovních míst klesá (rok 2010).

Významnou překážkou zajištění budoucího růstu nizozemského hospodářství představuje dostupnost kvalifikované pracovní síly. Většina ekonomů i politiků stále očekává napjatý trh práce, jakmile populace silných ročníků z období tzv. „baby boomu“ začne odcházet do důchodu. Současně dostupná pracovní síla nemá vždy dostatečnou, potřebnou odbornou kvalifikaci, kterou požadují organizace. Nedostatek pracovní síly je očekáván v sektoru zdravotní péče, vzdělávání a v profesích vyžadujících znalosti technologií. Očekává se, že problémy se objeví kolem roku 2015. Nedostatek nabídky pracovní síly bude představovat problém zejména v případě vysoce kvalifikovaných pracovníků, a to bez ohledu na pokračující zvyšování podílu lidí s vysokou úrovní vzdělání, tzn. nárůst poptávky po vysoce kvalifikovaných pracovnících je v Nizozemsku větší než růst nabídky vysoce kvalifikovaných pracovníků.

Práce na částečný úvazek

Práce na částečný úvazek patří mezi hlavní charakteristiky nizozemského trhu práce. V roce 2008 byla téměř polovina lidí ve věku 15 - 64 let zaměstnána na částečný úvazek. Asi 75 % žen pracuje na částečný úvazek. Také studenti a žáci mají často malé pracovní

se zájmy zaměstnavatelů

úvazky, které jim umožňují přivydělat si při studiu. Podíl pracovníků, kteří pracují více než 35 hodin týdně se snížil z 67 % na 59 %, a naopak podíl pracovníků s 20 a 35 odpracovanými hodinami za týden vzrostl z 24 % na 31 %. Podíl pracovníků, kteří pracují 12 až 20 hodin týdně, zůstává více méně konstantní na úrovni 10 %. Lidé pracující méně než 12 hodin nejsou vykazováni, neboť definice zaměstnané pracovní síly zahrnuje pouze osoby zaměstnané na 12 a více hodin týdně.

Nizozemské ženy pracovaly v roce 2009 v průměru 25 hodin týdně. Muži nejčastěji pracují na plný úvazek, přičemž menší pracovní úvazky mají zejména mladí muži. V případě žen existuje zcela jiný model, kdy pouze čtvrtina z nich pracuje na plný úvazek (zejména ve věkové kategorii 25 - 35 let) a částečné úvazky jsou častým jevem u ve všech věkových kategoriích žen. Na základě výsledků národních šetření lze konstatovat spokojenost s pracovní dobou u nizozemských zaměstnanců.

Interní flexibilita

Vnitřní flexibilita (flexibilita vykonávat další zaměstnání nebo funkci, zatímco pracovník zůstává u stejného zaměstnavatele) zůstává během let stabilní. V rozmezí let 2004 až 2008 změnilo svou funkci u stejného zaměstnavatele přibližně 18 % zaměstnanců. Obecně mají zaměstnanci pocit, že jsou mnohem flexibilnější, než po nich vyžadují zaměstnavatelé (např. jsou schopni vykonávat větší množství úkolů, než které v současné době dělají). Většina nizozemských zaměstnanců se domnívá, že má alespoň určitý stupeň samostatnosti ve svých zaměstnáních, ačkoliv jejich počet mírně klesá. Téměř 70 % zaměstnanců může samostatně řešit problémy ve své práci a nejméně 60 % může činit svá vlastní rozhodnutí, určovat si pracovní řád a pracovní tempo. Zhruba polovina zaměstnanců může sama rozhodovat, kdy si vezme dovolenou.

Většina zaměstnanců se domnívá, že jejich odborná kvalifikace a znalosti dobře odpovídají druhu práce, kterou vykonávají, i když se jejich podíl snižuje. Větší skupina pracovníků shledává, že jejich odborné kvalifikace jsou vyšší, než vyžaduje jejich práce (26 % v roce 2000 oproti 32 % v roce 2008). Pouze 3 % zaměstnanců považuje své dovednosti a znalosti za nedostatečné, aby splňovali nároky svých zaměstnání. Celkově

se zájmy zaměstnavatelů

se pouze 7 % zaměstnanců potýká s problémy při výkonu své práce v důsledku úrovně své odborné kvalifikace a znalostí.

Zastánci změny

V uplynulých letech se nizozemská politika trhu práce stala známou jako příklad modelu flexicurity. Jádrem nizozemského modelu je Zákon o flexibilitě a zabezpečení (Act Flexibility and Security). Nejvýznamnějšími aktéry při vývoji tohoto zákona byla vláda a sociální partneři. Nový přístup k flexibilitě trhu práce a (ne)zabezpečení začal koncem r. 1995, kdy se ministr sociálních věcí a zaměstnanosti pokoušel o dosažení rovnováhy mezi flexibilitou a (sociálním) zabezpečením v memorandu nazvaném "Flexibilita a zabezpečení". Toto memorandum obsahuje provázaný soubor východisek a návrhů, který zahrnoval úpravu ochrany proti výpovědi pro zaměstnance s pracovní smlouvou na dobu neurčitou a zrušení systému povolení (licencí) pro agentury dočasného zaměstnávání a zároveň podporu právního postavení dočasných agenturních pracovníků, tzn. považovat v zásadě jejich vztah s agenturou za standardní pracovní smlouvou. Vláda konzultovala návrhy s Nadací práce (Labour Foundation - Stichting van de Arbeid), jež představuje konzultační a poradní orgán na národní úrovni, a která se skládá z největších konfederací zaměstnavatelů a organizací pracovníků. Další vývoj ukázal významnou roli sociálních partnerů v některých klíčových dokumentech trhu práce. Nadace práce se často snaží dosáhnout optimální strategie a výsledků, jak z pohledu pracovníků, tak i zaměstnavatelů. Příkladem takové strategie je dohoda o flexibilitě a zabezpečení z dubna 1996. Kromě toho v dubnu 1993 dosáhly organizace zaměstnavatelů, odborové svazy a pracovní agentura START dohody o úpravě právního postavení dočasných agenturních pracovníků. Bylo rozhodnuto o kolektivní smlouvě na dobu 5 let, obsahující opatření o čtyřfázovém systému, který postupem doby přiznává pracovníkům více práv (v závislosti na časovém období pracovní smlouvy). Vláda přivítala iniciativy sociálních partnerů a téměř všechna doporučení převzala do nové legislativy. Návrh zákona o flexibilitě a zabezpečení byl parlamentu předložen v březnu 1997 spolu s dalším opatřením v rámci návrhu zákona o zprostředkovatelích, které zajišťuje zrušení systému povolení pro dočasné agentury zaměstnávání. Vývoj zákona o flexibilitě a zabezpečení ilustruje, jak

se zájmy zaměstnavatelů

vláda, odbory a asociace zaměstnavatelů na národní úrovni podpořily vývoj týkající se flexibility a zabezpečení. V současné době se jejich role a názory začínají odchylovat především z důvodu rostoucího podílu pracovníků v dočasném zaměstnání a rostoucích potíží dočasně zaměstnaných pracovníků při přístupu k zabezpečení. Zejména odbory mají pocit, že rovnováha mezi flexibilitou a zabezpečením je pokřivena na úkor zabezpečení pro zaměstnance.

Pokud jde o zaměstnání na částečný úvazek, jsou hlavní hnací silou zavádění této flexibilní formy práce nizozemské ženy. Ženy začaly vstupovat na nizozemský trh práce poměrně pozdě až v 80. letech. Podíl žen aktivních na trhu práce se zvýšil z 34 % v roce 1985 na 62 % v roce 2008. Silný nárůst zapojení žen na trhu práce v Nizozemsku lze vysvětlit několika způsoby. Pro ženy bylo stále více přijatelnější, že mají zaměstnání a pokračují v práci i po svatbě a/nebo po narození dětí. Možnost přijmout práci na částečný úvazek byla silným motivačním faktorem, protože umožňuje kombinovat práci s péčí o děti, domácností a volnočasovými aktivitami. Navíc růst sektoru služeb s sebou přinesl mnohem flexibilnější pracovní místa, což bylo další příležitostí pro ženy ke vstupu na trh práce. Dále během let nizozemská vláda a zaměstnavatelé vybudovali zařízení péče o děti a usnadnili čerpání dovolené na péči o děti.

Skutečnost, že zaměstnavatelé byli ochotni přistoupit na částečné zaměstnávání, se vysvětluje tím, že od roku 1978 začaly nizozemské odbory kampaň ve prospěch sdílení pracovních míst a zkrácení pracovní doby (ve shodě s dalšími evropskými odborovými svazy). Jako součást většího balíku („dohoda Wassenaar“ - velká dohoda na národní úrovni s cílem zvýšit tehdejší nedostatečnou výkonnost nizozemské ekonomiky) akceptovali zaměstnavatelé diskusi o "nákladově neutrálním" snížení pracovní doby, které vedlo např. k poklesu průměrné plné týdenní pracovní doby ze 40 na 38 hodin okolo roku 1985. Nicméně ve stejném období si zaměstnavatelé začali uvědomovat, že umožnit práci na částečný úvazek na individuální úrovni by bylo lepší volbou než hromadné snížení týdenní pracovní doby. Takové úvahy se shodovaly se silnou poptávkou ze strany žen, které chtěly pracovat na částečný úvazek. Postupně začali zaměstnavatelé považovat částečné pracovní úvazky za strategii vytváření „vyrovnávacího zásobníku“ sekundárních/pomocných pracovníků (vedle dočasných

zaměstnanců) ke svým kmenovým zaměstnancům a za způsob jak optimalizovat personál. Tato strategie byla obzvláště důležitá v odvětvích, kde se provozní doba a rozvržení pracovní doby liší.

2. Uplatňování a rozbor nejvýznamnějších flexibilních forem práce

V Nizozemsku mohou být práva týkající se smluvních ujednání součástí národní legislativy, kolektivních pracovních smluv nebo součástí individuální pracovní smlouvy.

Legislativní formy týkající se zaměstnání na dobu neurčitou a flexibilního zaměstnávání

V Nizozemsku existuje několik typů pracovních smluv, které mohou být využívány. Nejdůležitější jsou:

- pracovní smlouva na dobu neurčitou (považovaná za "standardní" smlouvu);
- pracovní smlouva na dobu určitou s cílem jejího převedení na pracovní smlouvu na dobu neurčitou (vložená smlouva trhu práce);
- pracovní smlouva na dobu určitou;
- dočasná agenturní práce;
- payrolling.

Vedle těchto typů pracovních smluv roste počet samostatně podnikajících osob, které žádnou pracovní smlouvu nemají. Jak bylo zmíněno výše, značný počet lidí pracuje na částečný úvazek. Tato možnost existuje v rámci každého typu pracovní smlouvy. Lidé s pracovní smlouvou na dobu neurčitou na částečný úvazek mají stejná práva jako pracovníci na plný úvazek, úměrně k pracovní době.

Každý typ výše zmíněné pracovní smlouvy má právní základ v národní legislativě. Vedle toho jsou velmi důležité kolektivní pracovní smlouvy (collective labour agreements - CLAs) uzavřené sociálními partnery, ve kterých mohou být vyjednány odchylky od národní legislativy a/nebo další úpravy.

Payrolling je poměrně nová flexibilní forma práce a termín jako takový není zapracován do národní legislativy, na tuto formu zaměstnávání však lze pohlížet jako na formu dočasného agenturního zaměstnávání. Payrolling také zahrnuje triangulární pracovní vztah, v tomto konkrétním případě mezi zaměstnancem, podnikem vyplácejícím mzdu

se zájmy zaměstnavatelů

a podnikem, který má volné pracovní místo. Zákonným zaměstnavatelem je podnik, který vyplácí mzdu, a který je ve své podstatě pouze „papírovým“ zaměstnavatelem (sám tento podnik zaměstnance nijak nezapojuje, právně však má všechny povinnosti (odpovědnosti) zaměstnavatele). Platící podnik je odpovědný v případě nemoci nebo propuštění zaměstnance. V roce 2009 bylo touto formou zaměstnáno asi 144 700 lidí (přibližně 2,1 % pracující populace) a předpokládá se, že toto číslo bude i v blízké budoucnosti nadále růst. Forma payrolling se od agenturního zaměstnávání liší především tím, že pracovníci, kteří pracují prostřednictvím této formy, s velkou pravděpodobností zůstanou na daném pracovním místě, kde skutečně vykonávají svou práci po dlouhou dobu (např. několik let). Např. státní zaměstnanci mohou velmi dobře pracovat prostřednictvím této formy. Agentura práce vytváří častěji krátkodobá přidělení (např. několik týdnů nebo měsíců). Rozdíly mezi oběma typy pracovních vztahů nejsou však vždy jasně vymezené a některé agentury dočasného zaměstnávání nabízejí i formy payrolling.

Právní postavení flexibilních pracovníků je v Nizozemsku upraveno zákonem o flexibilitě a zabezpečení (Act Flexibility and Security, 1999) a zákonem o umisťování pracovních sil přes zprostředkovatele (Act on Allocation of Labour Forces through Intermediaries - WAADI). V roce 2002 byl implementován zákon o rovném zacházení s dočasnými a trvalými zaměstnanci (Equal Treatment Temporary and Permanent Employees Act – WOBOT), který transponuje evropskou směrnici (European Directive 99/70/EC) do národního práva. Zákon WAADI zavedl významnou liberalizaci do holandského systému dočasného agenturního zaměstnávání. Před zavedením zákona musely mít agentury práce licenci (povolení) a existovala omezení maximální doby trvání dočasné smlouvy. Zákon WAADI zrušil systém licencí a ukončil i maximální dobu trvání agenturní smlouvy. Zachoval však zákaz využívání dočasných agenturních pracovníků jako náhrady za stávkující pracovníky a navíc stanovil standardy sociálního zabezpečení a daňové povinnosti pro agentury dočasného zaměstnávání. V zásadě by měl dočasný pracovník vydělávat stejně jako pracovníci klientského podniku, kteří mají podobnou funkci. Zákon o flexibilitě a zabezpečení má hlavní význam pro úpravu jak smluv na dobu určitou, tak i dočasné agenturní zaměstnávání. Před rokem 1999 mohl

se zájmy zaměstnavatelů

zaměstnavatel poskytnout pouze jednu smlouvu na dobu určitou, potom musel nabídnout smlouvu na dobu neurčitou. Po zavedení zákona mohou po sobě následovat 3 smlouvy na dobu určitou v trvání maximálně 3 let (pravidlo 3*3*3). Pokračování pracovního poměru po těchto třech smlouvách, nebo po uplynutí tří let znamená automatické nahrazení smlouvy na dobu určitou smlouvou na dobu neurčitou. Toto převedení však není povinné, zaměstnavatel se může také rozhodnout, že nechá zaměstnance odejít. Zaměstnavatel nemusí zaměstnání prostřednictvím smlouvy na dobu určitou nijak specificky zdůvodňovat. Vedle těchto opatření na národní úrovni jsou stanovena významná práva v kolektivních pracovních smlouvách. Také individuální pracovní smlouvy mezi zaměstnavatelem a konkrétním zaměstnancem mohou specifikovat další určitá práva.

Práva pramenící z národní legislativy nebo individuálních pracovních smluv, nejvýznamnější rozdíly mezi jednotlivými formami flexibilních smluv

Délka zkušební doby

Zkušební doba není ze zákona povinná. Minimální zkušební doba není na národní úrovni definována, ale existují některá opatření týkající se maximální délky zkušební doby, která se liší podle situace. Konkrétní zkušební období lze dojednat v individuální pracovní smlouvě a většina pracovních smluv takové ustanovení obsahuje. Zkušební doba se může lišit podle délky pracovní smlouvy, ale nesmí přesáhnout 2 měsíce. Tato maximální délka se vztahuje na pracovní smlouvy na dobu neurčitou a dočasné pracovní smlouvy, které trvají více jak 2 roky. Maximální zkušební doba 1 měsíc se vztahuje na dočasné pracovní smlouvy kratší než 2 roky, nebo dočasné pracovní smlouvy bez konečného data (pracovník je najat na určitý projekt bez specifikace data ukončení). Sociální partneři mohou v kolektivních smlouvách dojednat různé zkušební doby. Během zkušební doby může zaměstnavatel propustit pracovníka bez výpovědní lhůty, může ho propustit také v případě nemoci. V praxi se délka dočasné pracovní smlouvy často považuje za zkušební dobu, na rozdíl např. od Německa, kde se využívá pro výcvik a zaškolení.

Výpovědní doba

Obvykle je výpovědní doba sjednaná v kolektivní smlouvě. Pokud tomu tak není, aplikují se následující pravidla, pokud jde o ukončení smlouvy na dobu neurčitou:

- pracovní vztah kratší než 5 let: 1měsíční výpověď;
- pracovní vztah 5 až 10 let: 2měsíční výpověď;
- pracovní vztah 10 až 15 let: 3měsíční výpověď;
- pracovní vztah delší než 15 let: 4měsíční výpověď;

Zaměstnavatel a zaměstnanec se mohou také dohodnout na okamžitém ukončení pracovní smlouvy bez výpovědní lhůty. Také zaměstnanec se samozřejmě může rozhodnout ukončit své zaměstnání. V tom případě je výpovědní doba 1 měsíc, pokud není v pracovní smlouvě sjednána jinak. Na starší pracovníky se mohou vztahovat odlišné výpovědní lhůty.

Pokud jde o pracovní smlouvy na dobu určitou, nemohou zaměstnavatelé a zaměstnanci ukončit takovou smlouvu jednostranně před datem jejího vypršení, a to ani v případě, že jsou pro to velmi naléhavé důvody. Pokud se však zaměstnavatel a zaměstnanec společně na předčasném ukončení dohodnou, mohou dočasnou smlouvu ukončit. Zaměstnavatel a zaměstnanec se také mohou dohodnout na různých pravidlech při vyjednávání pracovní smlouvy.

(Ne)spravedlivá výpověď

Pokud jde o pracovní smlouvy na dobu neurčitou, může zaměstnavatel osobu propustit (vyhodit) pouze v jedné z následujících situací:

- v důsledku vážných ekonomických důvodů (reorganizace nebo zavření podniku);
- pokud zaměstnanec nevykonává svou práci uspokojivým způsobem, nebo se stane pro práci nevhodným (s výjimkou případu onemocnění);
- existuje závažný konflikt mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem;

se zájmy zaměstnavatelů

- pokud má zaměstnanec výhrady vůči vykonávání své práce (např. z důvodu svědomí) a zaměstnavatel mu nemůže nabídnout jinou vhodnou práci;
- pokud je zaměstnanec dlouhodobě neschopný pro danou práci;
- pokud se zaměstnanec chová nevhodně, např. se opíjí během pracovní doby;
- pokud se zaměstnavatel a zaměstnanec společně na výpovědi dohodnou.

Zaměstnavatel nemůže propustit zaměstnance

- z důvodu náboženství, rasy, věku nebo zdravotního postižení (diskriminace);
- během prvních dvou let nemoci nebo postižení zaměstnance;
- během těhotenství nebo během mateřské dovolené;
- z důvodu, že zaměstnanec chce využít své právo na rodičovskou dovolenou;
- protože je členem pracovní rady nebo sdružení, členem určité politické strany nebo odborové organizace.

Zaměstnavatel může propustit zaměstnance pouze tehdy, pokud k tomu má povolení od veřejné služby zaměstnanosti (UWV WERKbedrijf); když je pracovní smlouva ukončena soudem; v případě kolektivní výpovědi; nebo v průběhu zkušební doby. Navíc mnoho kolektivních smluv obsahuje pravidlo, že pracovní smlouva bude automaticky ukončena, když zaměstnanec dosáhne věku 65 let.

Nizozemská "dvojitá cesta" k výpovědi, tj. prostřednictvím soudu nebo služby zaměstnanosti (UWV WERKbedrijf), je zcela unikátní. Cesta přes UWV WERKbedrijf vyžaduje, aby k tomu měl zaměstnavatel předem povolení. UWV WERKbedrijf tedy předem rozhoduje, zda je výpověď přiměřená, nerozhoduje však o odstupném a není možnost se proti rozhodnutí odvolat. Tato cesta je navíc zdlouhavá, může trvat velmi dlouho, než žádost o propuštění dospěje ke skutečnému propuštění. Cesta přes soud je rychlejší, ukládá však také povinnosti odstupného pro zaměstnavatele. Ani v tomto případě není možné odvolání. Obě cesty jsou využívány více méně stejně, zaměstnavatel rozhoduje, kterou cestu zvolí.

V případě pracovní smlouvy na dobu určitou se smlouva automaticky ukončí k datu stanovenému smlouvou. Předčasně lze takovou smlouvu ukončit pouze v případě, že se na tom zaměstnavatel a zaměstnanec společně dohodnou. Pokud jde o dočasnou

se zájmy zaměstnavatelů

pracovní smlouvu s vyhlídkou na pracovní smlouvu na dobu neurčitou, jsou podmínky pro přechod na smlouvu na dobu neurčitou stanoveny v pracovní smlouvě. Obvykle pracovní smlouva stanovuje, že smlouva na dobu neurčitou bude poskytnuta, pokud zaměstnanec vykonává práci dobře, někdy s klauzulí, že finanční a ekonomické okolnosti zůstanou relativně nezměněny. Zaměstnanci na dobu určitou s vyhlídkou na smlouvu na dobu neurčitou obvykle tuto smlouvu také dostanou.

Lze argumentovat, že pracovníci se smlouvou na dobu neurčitou jsou poměrně dobře chráněni proti výpovědi, zatímco na pracovníky se smlouvou na dobu určitou se vztahuje mnohem menší ochrana. Navíc v důsledku dvou cest k výpovědi se vytvořily nerovnosti mezi nekvalifikovanými a málo placenými pracovníky na straně jedné a vysoce kvalifikovanými a dobře placenými pracovníky na straně druhé. V praxi zaměstnavatelé často volí pro propuštění nekvalifikovaného pracovníka cestu přes UWV s nízkou kompenzací pro tyto pracovníky, zatímco pro kvalifikované pracovníky volí propuštění soudní cestou, která má za následek vyšší odstupné.

Odstupné

Neexistuje žádný právní předpis týkající se odstupného. Jak bylo uvedeno výše, odstupné existuje a závisí především na cestě propuštění, kterou zvolí zaměstnavatel.

Opatření týkající se agenturních pracovníků

Zákon o flexibilitě a zabezpečení změnil také praxi pro agentury dočasného zaměstnávání. Přivedl tento typ zaměstnávání do oblasti působnosti pracovního práva. Agentura se stala právním zaměstnavatelem a agenturní zaměstnanci získali nárok na určitá pracovní práva po počátečním období 26 týdnů. Ve stejném období vzniku zákona uzavřeli sociální partneři kolektivní smlouvu pro agenturní sektor, ve které rozlišují tři typy agenturních pracovníků. Pracovníci fáze A s pracovní smlouvou agentury práce, pracovníci fáze B s pracovní smlouvou s agenturou na dobu určitou a pracovníci fáze C se smlouvou s agenturou na dobu neurčitou. Fáze A trvá max. 78

se zájmy zaměstnavatelů

týdnů, po kterých pracovníci vstoupí do fáze B. Fáze B zahrnuje až osm smluv v období dvou let. Po fázi B vstupuje agenturní pracovník do fáze C. Jako takový má agenturní pracovník progresivní práva. Tato práva také zahrnují "zkušební období". Ve fázi A může uživatelský podnik kdykoliv smlouvu ukončit, tzn. že konec smlouvy delegování (přidělení) je koncem dohody. Navíc pokud pracovník nepracoval pro agenturu alespoň 26 týdnů, jeho pracovní praxe se nastaví opět na nulu. Ve fázích B a C platí při ukončení pracovního poměru pravidla normální dočasné smlouvy nebo smlouvy na dobu neurčitou. Zhruba 20 % agenturních pracovníků je ve fázi B nebo C.

Co se týče práv agenturních pracovníků, může soukromá agentura práce zvolit mezi platem na základě kolektivní smlouvy a platem na základě pravidel, která platí v uživatelském podniku. Avšak poté, co agenturní pracovník pracoval pro stejný uživatelský podnik po dobu 26 týdnů, vztahuje se na něj odměňování uživatelského podniku. Od 21 let věku a po odpracování nejméně 26 týdnů má každý agenturní pracovník nárok na účast v penzijním programu. Agenturní pracovníci ve fázi A participují v základním programu (Basic Scheme) a pracovníci ve fázích B a C participují přímo v programu Plus (Plus Scheme). Agenturní pracovníci, stejně jako ostatní zaměstnanci, mají nárok na dávky v nezaměstnanosti, ale musí splňovat stejné podmínky nároku jako ostatní. Agentura dočasného zaměstnávání musí také platit příspěvky sociálního pojištění a daně za hodiny odpracované agenturním pracovníkem.

Odchyly v kolektivních smlouvách

Jak již bylo uvedeno, zákon umožňuje 3 po sobě následující smlouvy na dobu určitou v trvání max. 3 roky. Nový řetězec dočasných pracovních smluv je možný pouze tehdy, když zaměstnanec zůstane v podniku alespoň tři měsíce. Zákon však ponechává prostor pro sociální partnery, aby se dohodli na odchylkách v kolektivních smlouvách. Tato možnost se ukázala být docela důležitou, protože velký počet kolektivních smluv se odchyluje od standardu, někdy na úkor a někdy ve prospěch zaměstnance. Celkově zákon poskytnul zaměstnavatelům významné zvýšení flexibility. Odchyly od národních

se zájmy zaměstnavatelů

právních předpisů jsou poměrně časté, vykazují rostoucí trend, často zahrnují snížení standardu pro zaměstnance, někdy ale postavení zaměstnanců také zlepšují.

Legislativa týkající se zaměstnání na částečný úvazek

Jak bylo uvedeno výše, lidé s pracovní smlouvou na částečný úvazek na dobu neurčitou mají stejná práva jako pracovníci se smlouvou na plný úvazek na dobu neurčitou, úměrně pracovní době. Toto pravidlo platí i pro nároky na sociální zabezpečení a dávky v nezaměstnanosti.

Nizozemští zaměstnanci mají navíc do určité míry právo změnit svou týdenní pracovní dobu. Je to upraveno v Zákoně o přizpůsobení pracovní doby (WWA: Wet Aanpassing Arbeidsduur), který byl zaveden v r. 2000. Zákon stanoví zákonné právo každého zaměstnance pracujícího ve firmě s více než 10 lidmi, aby snížil nebo zvýšil svou pracovní dobu po jednom roce v zaměstnání. Zaměstnavatel může takovou žádost odepřít pouze v případě, pokud může prokázat, že přiznání úpravy týdenní pracovní doby ohrožuje hospodářskou nebo finanční pozici podniku.

Cílové skupiny

Formálně nejsou definovány žádné cílové skupiny pro různé formy pracovních smluv. V praxi však vidíme, že některé skupiny na trhu práce mají významně vyšší podíl na některé formě pracovních smluv než jiné. Nejmarkantnější je to v případě žen, které pracují na částečný úvazek (okolo 70 % žen).

Politika zaměstnanosti ve vztahu k flexibilnímu zaměstnávání

Po zavedení zákona o flexibilitě a zabezpečení (1999) se již v Nizozemsku mnoho neudělalo ohledně řešení problémů flexibilního zaměstnávání. Hodně je ponecháno na sociálních partnerech a jejich dohodách v CLAs a na vyjednáváních na trhu práce. Obecně se zdá, že vláda stále ještě považuje nizozemský trh práce za příliš rigidní, i když v mezinárodní perspektivě má Nizozemsko poměrně flexibilní trh práce.

se zájmy zaměstnavatelů

V uplynulých letech jedno krizové opatření konkrétně řešilo flexibilní pracovní smlouvy. Obsahovalo rozšíření zákonného trvání smluv na dobu určitou pro mladší pracovníky. Nizozemská vláda dovolila, aby pracovníci mladší 27 let mohli být zaměstnáni na dočasné pracovní smlouvy po delší období, než bylo původně povoleno. Namísto tří po sobě následujících dočasných smlouvách na max. 36 měsíců, mohli těmto pracovníkům zaměstnavatelé poskytnout 4 po sobě následující dočasné smlouvy na maximálně 48 měsíců. Tato politika měla zabránit zaměstnavatelům generovat nadbytečné mladší pracovníky s dočasnou smlouvou. Opatření bylo zavedeno dočasně a fungovalo od července 2010 do 1. ledna 2012. Existovala možnost prodloužení opatření do roku 2014, ale po neprůkazném hodnocení tak vláda neučinila.

Rozsah využívání flexibilního zaměstnávání

Většina nizozemských zaměstnanců má pracovní smlouvu na dobu neurčitou, ale tato skupina se zmenšuje. Flexibilní pracovní síla vzrostla na 34 % v roce 2009, včetně pracovníků na dobu určitou, agenturních pracovníků a OSVČ. Zejména podíl pracovníků na dobu určitou vzrostl, zatímco podíl agenturních pracovníků zůstává relativně stabilní. Výpočty nizozemského statistického úřadu (CBS) vykazují mnohem menší podíl netypického zaměstnání v Nizozemsku, a to zejména z důvodu odlišné definice dočasných pracovníků. Za prvé, CBS nebere v úvahu zaměstnání na méně než 12 hodin týdně. Za druhé, CBS považuje dočasné smlouvy s možností konverze na smlouvu na dobu neurčitou za smlouvy na dobu neurčitou a rovněž považuje pracovní smlouvu na dobu určitou, která trvá déle než 1 rok, za smlouvu na dobu neurčitou. Tato definice CBS je docela zvláštní, jelikož práva pracovníků na dobu určitou, i když je smlouva delší než 1 rok, se odchyľují od práv osob se smlouvou na dobu neurčitou.

Závěrem by se dalo říci, že nizozemský trh práce je docela flexibilní, ale že tato flexibilita je z největší části přičítána rostoucímu segmentu flexibilních pracovníků. Toto zjištění je podporováno i ze strany OECD, která přisuzuje legislativě na ochranu zaměstnanosti (Employment Protection Legislation - EPL) v Nizozemsku průměrnou

se zájmy zaměstnavatelů

přísnost a dochází také k závěru, že EPL pro stálé pracovníky je v Nizozemsku mnohem vyšší než pro flexi pracovníky.

Vliv ekonomické a sociální politiky*Politická diskuse*

Zavedení výše zmíněných zákonů bylo důležitou institucionální změnou za účelem liberalizace využívání flexibilních forem zaměstnávání. Také možnost sociálních partnerů odklonit se od národního základního pravidla vedla během let k významnému růstu možností jejich využívání. Liberalizace zákona probíhala paralelně se stále rostoucí poptávkou zejména ze strany zaměstnavatelů po zvýšení flexibility trhu práce. Neexistují žádné další hlavní předpisy, politiky nebo daňové pobídky, které by dále rozvíjely flexibilitu trhu práce v Nizozemsku, ani politiky, které by ji omezovaly. Teprve nedávno začaly společenské debaty řešit negativní dopady flexibilního zaměstnávání, zda by institucionální systém podpory (jako je sociální zabezpečení, důchody) neměl být navržen lépe, aby splňoval specifické požadavky lidí, kteří více let pracují v netypických zaměstnáních. Nicméně, v současné době politická vůle podporovat flexibilní pracovníky chybí a ministr sociálních věcí a zaměstnanosti naopak hledá způsoby, jak zvýšit využívání zaměstnání na dobu určitou a snížit práva zaměstnanců na dobu určitou. Plánuje mimo jiné posílit práva uzavírat dlouhodobé dočasné pracovní smlouvy, a rozšířit tak současné zákonné pravidlo maximálně 3letého poskytování dočasné pracovní smlouvy. Ministr se domnívá, že by to mohlo zvýšit investice zaměstnavatelů do vzdělávání a odborné přípravy pracovníků na dobu určitou, a že to navíc odpovídá všeobecnému trendu, že celoživotní pracovní smlouva se stává stále zastaralejší. K tomu lze uvést dvě kritické připomínky: 1) Sociální partneři mají již nyní možnost rozšířit využívání zaměstnání na dobu určitou a mnoho CLAs takové opatření obsahuje. Např. v CLA pro vysoké školy lze akademické zaměstnance najímat prostřednictvím maximálně 10leté pracovní smlouvy na dobu určitou. 2) Výzkum ukazuje, že zaměstnavatelé obecně investují méně do vzdělávání a odborného výcviku zaměstnanců na dobu určitou. Na základě aktuálních čísel lze očekávat, že prodloužení

se zájmy zaměstnavatelů

délky zaměstnání na dobu určitou sníží šance dočasných pracovníků zapojit se do celoživotního vzdělávání. V konečném důsledku to může ovlivnit úroveň vzdělávání a kompetencí celé pracovní síly. Dalším opatřením, které chce ministr zavést, je snížit nároky na sociální zabezpečení flexibilních pracovníků, kteří onemocní. V současné době lidé s pracovní smlouvou na dobu určitou a agenturní pracovníci dostávají v případě nemoci 70 % své poslední mzdy. Nový návrh chce tuto částku snížit na 70 % minimální mzdy. Důvodem tohoto záměru je, že flexibilní pracovníci jsou v průměru častěji nemocní a častěji přecházejí do programu invalidních dávek než lidé se smlouvou na dobu neurčitou. Současně je však třeba poznamenat, že vyšší nemocnost u flexibilních pracovníků může vyplývat ze skutečnosti, že tito pracovníci častěji vykonávají relativně nekvalifikovaná, fyzicky náročná zaměstnání a jsou v praxi méně chráněni bezpečnostními a zdravotními předpisy a jsou častěji obětmi pracovních úrazů. Výzkum navíc ukazuje, že flexibilní pracovníci mohou pociťovat větší stres v důsledku svého zranitelného postavení na trhu práce.

Ekonomické okolnosti

Ekonomické okolnosti mají vliv na postavení flexibilních pracovníků na trhu práce. Agenturní pracovníci jsou obvykle první, kteří ztratí své zaměstnání v době hospodářské recese, následováni lidmi s dočasnou pracovní smlouvou. V době hospodářského oživení jsou agenturní pracovníci první, kteří opět najdou zaměstnání. Trendy pro fázi A, stejně jako fáze B a C agenturních pracovníků vykazují pokles po začátku finanční a hospodářské krize a nepatrné oživení v posledním roce. Současný výhled však není příliš pozitivní, což odráží stagnující ekonomickou výkonnost Nizozemska. Na začátku hospodářské krize byl růst míry nezaměstnanosti v Nizozemsku docela pomalý. Bylo to způsobeno mimo jiné tím, že zaměstnavatelé mohli reagovat na změněné ekonomické okolnosti snížením stavu svého flexibilního zaměstnávání. Nedávné hodnocení nízkého dopadu krize na míru nezaměstnanosti vysvětluje nízký růst nezaměstnanosti „hromaděním“ pracovní síly v podnicích, protože tyto podniky dlouhodobě očekávaly nedostatek pracovníků, a to zejména v některých profesích, ve kterých je počet kvalitních zaměstnanců poměrně nízký. Toto očekávání

se zájmy zaměstnavatelů

vycházelo z předpokládaného velkého odlivů starších lidí do důchodu v blízké budoucnosti (baby boom generace).

Program částečné nezaměstnanosti

Program částečné nezaměstnanosti byl zaveden v říjnu 2008 a zrušen v červenci 2011. Program navazoval na krátkodobé pracovní uspořádání (které stále existuje), které podniky využívaly, když krize poprvé dopadla na nizozemské hospodářství. Program částečné nezaměstnanosti se na jedné straně zaměřoval na prevenci nezaměstnanosti a na druhé straně měl zajistit, aby si podniky udržely cenné zaměstnance, které by po krizi mohly potřebovat. Zaměstnavatelé, kteří chtěli program částečné nezaměstnanosti využít, potřebovali nejprve dosáhnout dohody o zkrácení pracovní doby se svými zaměstnanci a s příslušnými zástupci zaměstnanců. Zkrácení pracovní doby mělo být minimálně 20 % a maximálně 50 % z celkové pracovní doby zaměstnance. Zaměstnavatelé si navíc museli uvědomit, že pracovní smlouvy zaměstnanců zapojených do tohoto programu nelze ukončit, včetně zákazu (předčasného) odchodu do důchodu a zachovat vypršení dočasné pracovní smlouvy. V této souvislosti bylo velmi pravděpodobné, že zaměstnavatelé nebudou příliš ochotně do programu zapojovat své zaměstnance s pracovní smlouvou na dobu určitou.

Zaměstnavatelé, kteří chtěli, aby jejich zaměstnanci dostávali dávky částečné nezaměstnanosti, museli opatření využívat po dobu nejméně 26 týdnů. Po skončení programu měli pracovníci začít opět pracovat na svůj běžný počet hodin po dobu minimálně 13 týdnů. Kromě toho měl zaměstnavatel navrhnout svým zaměstnancům odborný výcvik, s cílem zlepšit jejich postavení na trhu práce. Navíc mohli zaměstnanci dočasně pracovat u jiného zaměstnavatele (vysílání zaměstnance). Pokud zaměstnanci splňovali všechny požadavky, poskytla jim Veřejná služba zaměstnanosti (UWV) dávku v nezaměstnanosti za hodiny, o které se jejich pracovní doba snížila, ve výši 75%/70% poslední (maximální) denní mzdy (což je běžná sazba). Zaměstnanci tedy nedostávali mzdu za hodiny, které neodpracovali. Program částečné dávky v nezaměstnanosti předpokládal, že zaměstnanec nemá nárok na svůj plat za ztracené hodiny. Z hlediska pracovního práva jde o spornou věc. Podle článku občanského zákoníku má

se zájmy zaměstnavatelů

zaměstnanec stále nárok na svůj plný plat, pokud mu zaměstnavatel nabízí kratší pracovní dobu z důvodů, které jsou rizikem zaměstnavatele. Riziko ekonomického poklesu je obvykle považováno za riziko zaměstnavatelů.

Na rozdíl od lidí v běžném systému dávek v nezaměstnanosti nemusejí zaměstnanci v programu částečné nezaměstnanosti hledat nové zaměstnání. Příjem dávky částečné nezaměstnanosti má však pro pracovníka jiné důsledky. Člověk, který je na běžných dávkách v nezaměstnanosti, využívá práva vytvořeného minulou pracovní praxí. V případě, že se pracovník stane nezaměstnaným poté, co byl zapojen do programu částečné nezaměstnanosti, jsou jeho nároky nižší, než by byly při okamžitém propuštění (před snížením rozsahu pracovní doby), v důsledku výkonu práce na nižší počet hodin.

Až do července 2010 zhruba 90 % zaměstnanců, kteří byli v programu částečné nezaměstnanosti, si po ukončení programu svá zaměstnání udrželo. Od 1. dubna 2009 do 1. srpna 2010 se stalo 3 751 zaměstnanců nezaměstnanými poté, co byli v programu částečné nezaměstnanosti.

V průběhu času se vláda rozhodla prodloužit program částečné nezaměstnanosti až do konce června 2011 s některými omezeními. Novým podnikům (dosud nezapojeným) byla nabídnuta možnost vstoupit do programu, ale podniky, které již program využily, se znovu zapojit nemohly. Opatření bylo prodlouženo hlavně proto, aby pomohlo vyhnout se problémům v odvětvích s dlouhodobými zakázkami. Podniky v takových odvětvích (např. námořní strojírenství, stavebnictví) jsou konfrontovány s dopady krize v delším časovém horizontu. Příliv nových firem a pracovníků do programu částečné nezaměstnanosti od února 2010 klesal. Po nějaké době počet lidí v programu částečné nezaměstnanosti rychle klesl. V prosinci 2010 se jejich počet snížil asi na 8 500 a v únoru 2011 bylo v programu o něco více než 6 000 lidí. Také příliv do programu se významně snížil. Důvodem tohoto poklesu je ekonomické oživení. Program částečné nezaměstnanosti využilo celkem 75 000 lidí.

Normy a hodnoty vzhledem k flexibilnímu zaměstnávání

Ačkoliv má Nizozemsko v mezinárodním srovnání poměrně pružný trh práce, panuje v Nizozemsku obecný názor, že jejich trh práce je poměrně rigidní. Toto je stanovisko zejména současné vlády a asociací zaměstnavatelů. Odborové svazy obecně flexibilní práci neprosazují, přesto však uzavírají ve svých kolektivních smlouvách se zaměstnavateli dohody o odchylkách od národních právních předpisů. Až dosud nebyl o problematiku flexibilních pracovníků v Nizozemsku příliš velký zájem, ale zvyšující se počet těchto pracovníků během posledních let, jejich problémy najít zaměstnání na dobu neurčitou a negativní dopady na jednotlivce a společnost vedly ke společenské diskusi. Společenská diskuse o flexibilních pracovních vztazích je teprve v počátečních stádiích, protože dosud převládalo obecné mínění, že k přechodu na pracovní smlouvu na dobu neurčitou dochází automaticky několik let po zahájení pracovní kariéry. Navíc převládalo mínění, že flexibilní pracovní smlouvy se týkají zejména studentů, žen vracejících se na trh práce a začátečníků na trhu práce. Teprve v poslední době se zdá, že se flexibilní práce stává fenoménem pro větší skupiny na trhu práce, aniž by nutně přecházely do zaměstnání na dobu neurčitou.

Politická diskuse na toto téma však téměř neexistuje. Naopak se zdá, že současná vláda podporuje růst využívání flexibilních forem práce, což je dáno liberálním charakterem současné vlády. Asociace nizozemských zaměstnavatelů by si přála snížit ochranu proti výpovědi. V minulosti se však jakákoli politická diskuse na toto téma ukázala jako minové pole. Nedávno se do diskuse o politice ochrany zaměstnání (EPL) opět přihlásila opoziční strana (demokraté), která předložila plán reformy. Jinak se zdá, že politická diskuse řeší rozšiřující se formy flexibilní práce spíše okrajově.

Pokud jde o zaměstnání na částečný úvazek, žádná diskuse neexistuje. Práce na částečný úvazek je v Nizozemsku účinně normalizována. Nizozemská vláda, možná i v návaznosti na specifické doporučení Evropské komise, začala pobízet ženy, aby měnily malé částečné úvazky na větší částečné úvazky s tím, že zvýšením průměrné týdenní pracovní doby se vyřeší nedostatek pracovních sil. Pod vlivem hospodářské krize a rostoucí míry nezaměstnanosti toto nebylo v poslední době zařazeno na pořad jednání.

se zájmy zaměstnavatelů

Kromě toho bylo reformováno daňové zvýhodnění nákladů na péči o dítě s cílem snížit celkové vládní výdaje. To znamená, že péče o děti se stala pro rodiče dražší, což může snížit týdenní pracovní dobu žen.

Vliv flexibilních forem práce na celkovou výkonnost nizozemského trhu práce a ekonomiky

Velmi nedávné hodnocení flexibilní práce v Nizozemsku dochází k závěru, že flexibilní práce, včetně agenturního zaměstnávání, samostatné výdělečné činnosti a dočasných pracovních smluv, nevedla dlouhodobě k lepší ekonomické výkonnosti. V krátkodobém horizontu se zdá, že nižší náklady organizací na flexibilní zaměstnávání vedou k větší konkurenceschopnosti. V dlouhodobém horizontu to však vede k nižším inovacím a nižší produktivitě. Navíc lze argumentovat, že flexibilní zaměstnávání může zvýšit státní výdaje na sociální zabezpečení (pokud se opatření sociálního zabezpečení nezmění), zvláště je-li flexibilní zaměstnávání vnímáno tak, že představuje na trhu práce určité riziko pro stát, resp. systém sociálního zabezpečení (vyšší nemocnost, nezaměstnanost), i pro jednotlivce (nezaměstnanost). V konečném důsledku to může snížit vládní rozpočet na infrastrukturu, inovace, vzdělávání a další aktivity, které by mohly pomoci oživit ekonomiku.

3. Zhodnocení flexibilních forem práce s využitím SWOT analýzy

Náklady a přínosy flexibilních forem práce závisí také na dopadech na pracovníky, společnost a podniky. Zdá se, že na jednotlivce má flexibilní zaměstnávání především negativní dopady, jako jsou nižší mzdy, horší kariérní vyhlídky, menší jistota zaměstnání, větší vystavení zdravotním rizikům a pracovním úrazům a obtížnější přístup k opatřením sociálního zabezpečení. Z dlouhodobého hlediska může také ovlivňovat rozhodnutí o založení rodiny a nižší porodnost, protože lidé se stávají finančně nezávislí a schopní získat hypotéku až v pozdějším věku. Tyto dopady jsou patrné zejména u mladých lidí do 24 let a pracovníků s nízkou kvalifikací. Podrobnější hodnocení flexibilních forem zaměstnávání s využitím SWOT analýzy lze shrnout následovně:

Silné stránky

- Flexibilní formy zaměstnávání poskytuje důležitou externí flexibilitu podnikům, které se potřebují přizpůsobit hospodářskému cyklu, sezónní práci, atd.
- Flexibilní formy zaměstnávání může být odrazovým můstkem k pracovní smlouvě na dobu neurčitou a v konečném důsledku může nabídnout perspektivu slabším skupinám na trhu práce. Přejít do zaměstnání na dobu neurčitou se však v posledních letech zhoršil a pravděpodobnost této cesty je menší. Proto lze tento bod považovat za silnou i slabou stránku.
- Flexibilní formy zaměstnávání nabízí větší příležitosti pro žáky a studenty, kteří často nechtějí stálé místo, aby si přivydělali při studiu.
- Pro matky s malými dětmi poskytují flexibilní formy zaměstnávání (zaměstnání na částečný úvazek, práce na zavolání) způsob, jak kombinovat práci s péčí o rodinu.
- Práce na částečný úvazek poskytuje podnikům, zejména těm s nepravidelnou pracovní dobou, větší flexibilitu.

Slabiny

- Nizozemský systém dává zaměstnavatelům mnoho příležitostí jak obejít zákonné pravidlo 3*3*3. Kromě toho legislativní rámec z velké části opomíjí agenturní práci a payrollingu, což dává zaměstnavatelům ještě více příležitostí, jak udržet lidi ve slabší pozici, než jakou mají jejich kolegové se smlouvami na dobu neurčitou. Lze dokonce předpokládat, že zaměstnavatelé v Nizozemsku využívají agenturní zaměstnávání k obcházení zákonných pravidel o výpovědi.
- Právníci soudí, že je vysoce pravděpodobné, že nizozemský zákon, týkající se flexibilního zaměstnávání, není v souladu s evropskou směrnicí o práci na dobu určitou. Důvodem je především to, že zaměstnavatelé nemusejí zdůvodňovat najímání zaměstnanců s pracovní smlouvou na dobu určitou. Zaměstnavatelé

tak mohou uzavírat smlouvy na dobu určitou i k naplňování trvalých potřeb. Odporuje to také pravidlu v této směrnici, že pracovní smlouva na dobu neurčitou je standardem.

- Ačkoli flexibilní formy zaměstnávání mohou být pro někoho odrazovým můstkem k pracovní smlouvě na dobu neurčitou, jiní trpí dlouhodobým vyloučením z trvalých zaměstnání. Míra přechodu do trvalých pracovních míst se v posledních letech zhoršila. Odhaduje se, že asi 6 % zaměstnaných lidí má zaměstnání na dobu určitou dlouhodobě (přes tři roky). Nejzranitelnější pracovníci mají největší problémy při přechodu na pracovní smlouvy na dobu neurčitou.
- Flexibilní formy zaměstnávání mohou mít zraňující účinky, protože dlouhodobá absence pravidelného (běžného) pracovního poměru negativně ovlivňuje uspokojení z práce a pocit štěstí i zdraví, případnou budoucí nezaměstnanost a nižší plat. Ve Spojeném království zjistili, že ještě dvacet let po období nezaměstnanosti mladých lidí jsou tito lidé významně mzdově penalizováni (kolem 15 – 20 %). Penalizace je vyšší, pokud se nezaměstnanost v mládí opakovala. Podobné zraňující účinky byly shledány i u zaměstnání na částečný úvazek a podíl žen na špičkových pozicích v Nizozemsku je obecně velmi nízký.
- Flexibilní formy zaměstnávání mohou mít negativní dopady na zdraví pracovníků, zejména pracovníků s nízkou kvalifikací, kteří mají slabou vyjednávací pozici. Souvisí to také s vyšším vystavením pracovním úrazům, se stresem v důsledku nejistého zaměstnání a fyzicky náročnou prací. Flexibilní pracovníci častěji vykonávají fyzicky náročná zaměstnání.
- Ačkoli matky s malými dětmi mohou těžit z flexibilních forem zaměstnávání, je třeba mít na paměti, že v důsledku toho jsou nizozemské ženy často ekonomicky závislé na příjmech svých partnerů, což je negativní dopad malého částečného úvazku.
- Dlouhodobá rovnováha mezi zisky a náklady flexibilních forem zaměstnávání je negativní. Největším negativním dopadem na jednotlivce je absence

dostatečných investic do celoživotního vzdělávání pro flexibilní pracovníky. Dlouhodobě se organizace také potýkají s negativními dopady v důsledku nižší inovační schopnosti a klesající konkurenceschopnosti a také nižší produktivity.

Příležitosti

- Dalo by se uvažovat o vytvoření lepší rovnováhy mezi flexibilitou a zabezpečením flexibilních pracovníků. V současné době se ukazuje, že pracovní flexibilita je bez patřičného zabezpečení. To je v rozporu se současnými koncepty trhu práce, zejména flexicurity.
- Současný systém sociálního zabezpečení by mohl být konvertován do systému, který by podporoval potřeby flexibilních pracovníků (např. zajištění možnosti zapojit se do celoživotního vzdělávání, zajištění dostatečného penzijního spoření, podporování přechodu ze zaměstnání do zaměstnání).
- Renomovaný německý odborník Schmid (2011) naznačuje velmi slibný způsob, jak zabudovat více flexibility do standardní pracovní smlouvy. Nikoliv změnou (zmírněním) zákonné ochrany proti propouštění, ale umožněním dalších opatření v rámci pracovní smlouvy, která dají zaměstnavatelům a zaměstnancům větší volnost. V tomto ohledu Schmid zmiňuje právo a povinnost zapojit se do odborného výcviku. Součástí takového balíčku by mohlo být kariérní poradenství. Smlouvy na dobu neurčitou v současné době zaměstnavatelům částečně poskytují určitou flexibilitu, mohou zaměstnancům zadávat širokou škálu úkolů, mohou tyto úkoly podle své vůle a potřeby měnit, protože pracovní náplň je často jen vágně definována.

Hrozby

- Zdá se, že současné politické klima směřuje k rozšíření možností využívat flexibilní formy zaměstnávání bez vytvoření systému dostatečné podpory pro

flexibilní pracovníky. Politická debata naopak řeší snižování práv těchto pracovníků (např. plateb v případě nemoci).

- Nizozemský trh práce bude s největší pravděpodobností opět čelit nedostatku pracovní síly, zejména pak kvalifikačnímu nesouladu mezi nabídkou a poptávkou. Pokud budou podniky nadále nedostatečně investovat do celoživotního vzdělávání flexibilních pracovníků, bude tento kvalifikační nesoulad pravděpodobně větší.
- Diskuse o flexibilitě na trhu práce je často obtížná zejména pro odborové svazy. Hrozí, že taková diskuse se brzy stane diskusí o snížení legislativní ochrany zaměstnání (EPL) pracovníků s pracovní smlouvou na dobu neurčitou. Debata často vede k podráždění mezi sociálními partnery, protože odbory nejsou ochotny diskutovat o snížení EPL (také z důvodu, že jejich členy jsou obvykle starší lidé, kteří mají pracovní smlouvy na dobu neurčitou). Diskuse o zlepšení práv flexibilních pracovníků není ohrožena jen v Nizozemsku, ale i na úrovni EU, kde diskuse o postavení flexibilních pracovníků vedou spíše k zajištění postavení těch, kteří mají pracovní smlouvu na dobu neurčitou.
- Ačkoliv růst zaměstnávání na dobu určitou je do určité míry problematický, nelze mu přičítat vinu za všechny problémy. Pracovní smlouvy na dobu neurčitou sice chrání pracovníky a poskytují jim lepší přístup k velmi důležitým právům a zvyklostem, jako je vzdělávání a odborný výcvik, ale není pravdou, že zaměstnavatelé nemohou zaměstnance se smlouvou na dobu neurčitou propustit. Ukončení takových smluv je velmi dobře možné. Zejména v případě, že má zaměstnavatel dobrou politiku řízení lidských zdrojů, v jejímž rámci monitoruje zaměstnance, např. ročními rozhovory o vyhlídkách, očekáváních a výkonnosti, může zaměstnavatel vygenerovat dobrý důvod pro "spravedlivé" propuštění. V případě takového "spravedlivého" propuštění může soudce přiznat i nižší odstupné, takže propuštění není příliš nákladné. Zaměstnavatelé mají tedy flexibilní možnosti i u smluv na dobu neurčitou, zatímco zaměstnanci

mohou potenciálně hodně ztratit, když nemohou smlouvy na dobu neurčitou dosáhnout.

- Důsledky flexibilního zaměstnávání na segmentaci na trhu práce jsou neprůkazné. Flexibilní formy zaměstnávání mohou nabídnout lidem bez zaměstnání určitou perspektivu zapojit se do zaměstnání. Nárůst flexibilních zaměstnání však nevede k vytváření dalších pracovních míst. Tento růst vede spíše ke snížení počtu zaměstnání na dobu neurčitou. Může tak vzniknout propast mezi lidmi zapojenými na trhu práce a lidmi stojícími mimo něj. Pokud lidé stojící mimo trh práce nejsou schopni přejít do stabilního zaměstnání, a nemají proto přístup k právům spojeným s trvalým zaměstnáním, může to mít za následek odklad založení rodiny, nižší porodnost a příliš malé investice do vzdělávání pracovní síly.

4. Závěr

V posledních 10 let mělo Nizozemsko poměrně dobře fungující trh práce s nízkou mírou nezaměstnanosti a vysokou mírou zaměstnanosti. Tyto míry obvykle stoupaly a klesaly v závislosti na ekonomickém cyklu. V dobách růstu Nizozemsko zaznamenávalo nedostatek pracovních sil a nedostatek konkrétních odborností. Současná ekonomická krize zvýšila nezaměstnanost, ale ne tak dramaticky jako v jiných zemích EU.

Pokud jde o flexibilitu, je nejvýznačnějším trendem trhu práce masivní nárůst zaměstnání na částečný úvazek, který lze připsat skutečnosti, že už od 80. let vstupují ženy na trh práce většinou prostřednictvím částečného úvazku. Zaměstnání na částečný úvazek jim umožňuje skloubit práci a péči o rodinu. Dalším trendem je rostoucí podíl pracovní síly, která pracuje ve flexibilních uspořádáních, jako jsou dočasné pracovní smlouvy, agenturní zaměstnávání a samostatné podnikání (bez personálu).

Ačkoliv vláda a sociální partneři společně zavedli nejdůležitější národní právní předpisy a kolektivní smlouvy, aby usnadnili flexibilitu a zabezpečení (ochranu), začínají odbory protestovat proti velkému nárůstu dočasných pracovních smluv a dalších flexibilních

se zájmy zaměstnavatelů

smluvních uspořádání. Na toto téma však neprobíhá politická diskuse a zdá se, že současná vláda plánuje rozšíření využívání dočasných pracovních smluv. Začíná se však rozbíhat na toto téma společenská debata, která může pravděpodobně přerůst v celonárodní a politické diskuse. Je zřejmé, že strmý nárůst flexibilního zaměstnávání zasluhuje více pozornosti, stejně jako nedostačující opatření na podporu flexibilních pracovníků v případě nemoci, celoživotního vzdělávání, nebo hledání nové zaměstnání.

Hodnocení flexibilního zaměstnávání v Nizozemsku ukazuje, že větší rozšíření flexibilních forem zaměstnávání nevede nutně k lepším ekonomickým výsledkům v dlouhodobém horizontu. Zdá se, že v krátkodobém horizontu flexibilní zaměstnávání snižuje zaměstnavatelům náklady práce, a tím zvyšuje jejich konkurenceschopnost. V dlouhodobém měřítku však potlačuje inovace a snižuje produktivitu. Navíc lze argumentovat, že flexibilní zaměstnávání potenciálně přesouvá rizika trhu práce z velké části od zaměstnavatelů na stát a jednotlivce. Zdá se, že jednotlivcům flexibilní zaměstnávání přináší obzvláště negativní dopady, jako jsou nižší mzdy, horší kariérní vyhlídky, méně zabezpečené zaměstnání, větší vystavení zdravotním rizikům a pracovním úrazům a obtížnější přístup k opatřením sociálního zabezpečení. V delším časovém období to může vést k odkládání rozhodnutí o založení rodiny a snižování porodnosti. Tyto dopady jsou patrné především u mladých lidí do 34 let věku a u pracovníků s nízkou kvalifikací.

5. Summary

The Netherlands has had a rather well functioning labour market the past decade with low unemployment rates and high employment rates. Usually these rates have gone up and down along with the economic cycle. The past decade the Netherlands has witnessed labour market shortages in times of economic upswing, characterized by a shortage of labour and also a shortage of specific skills. The crisis did result in higher unemployment rates, but not as alarmingly high as in some other Member States.

Concerning flexibility, the most notable labour market trends have been the massive growth of part-time employment, which can be attributed to the fact that women

se zájmy zaměstnavatelů

have entered the labour market as of the 1980s largely via part-time jobs. Such part-time employment has enabled them to combine work and care. Another trend is a growing part of the working force that has been working in flexwork arrangement, such as temporary employment contracts, agency work and self-employment (without personnel).

Although the government and the social partners have jointly introduced the most important national legislations and collective agreements to facilitate flexibility and security, trade unions have lately starting to protest against the large growth of temporary employment contracts and other flexible contractual arrangements. However, there is hardly a political discussion on this and the current government rather seems to plan an extension of the use of temporary employment contracts. However, societal debates on this topic are currently starting up and will probably result in larger national and political discussions.

More attention for the rate at which flex work grows is however needed as well as more attention for the poor arrangements which fail to support flex workers when they are ill, want to engage in lifelong learning, or look for a new job. An evaluation of flex work in the Netherlands shows that more widespread flex work does not necessarily lead to better economic performance in the long run (de Beer et al., 2011). On the short term it seems that flex work benefits organisations by lower labour costs resulting in more competitiveness. On the long-term, however, it leads to lower innovation and lower productivity. In addition, one may argue that flex work potentially shifts labour market risks for a large part from employers to the state and the individual.

For individuals, it seems that flex work has especially negative effect, such as lower wages, less career perspectives, smaller employment security, more exposure to health risks and occupational accidents, and more difficult access to social security arrangements such as incomplete pension savings. On the long term it may also effect the decision concerning family formation and lower birth rates. These effects are

predominantly visible for youth up to the age of 34 and low skilled workers (Chung et al., 2012).

Literatura

ABU (2011), The temporary agency work sector in the Netherlands, brochure.

<http://www.abu.nl/feiten-cijfers/uitzendbranche>

Astri (2011), EVALUATIE MAATREGEL VERRUIMING KETENBEPALING, Onderzoek naar het gebruik van de Tijdelijke maatregel, Extra tijdelijke contracten voor jongeren tot 27 jaar, Leiden: Astri, 31 oktober 2011.

http://www.astri.nl/media/uploads/files/AStri_rapport1.pdf

Bekker, S., Benthem, W. (2012) *An Analysis of Flexible Employment in the Netherlands*.

Případová národní studie vypracovaná jako podkladový materiál pro účely zpracování části 2 veřejné zakázky “Analýza flexibilních forem práce ve vybraných zemích EU”, řešené v rámci zakázky Zpracování analýz sociálního dialogu a flexibilních forem práce ve vybraných zemích EU v rámci projektu Udržitelnost sociálního dialogu v ČR – rozvoj kvality služeb zástupců zaměstnavatelů, reg. č. CZ.1.04/1.1.01/02.00012.

Bekker, S. (2012), [Over jeugdwerkloosheid is het in Nederland te stil](http://socialelvraagstukken.nl),

socialelvraagstukken.nl, 21 February 2012.

Bekker, S. (2011), De jeugd en de toekomst van de arbeidsmarkt, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, vol. 27, nr. 2, pp. 176-178.

Bekker, S. (2011b), Flexicurity: explaining the development of a European concept, Nijmegen: Ipskamp.

Sonja Bekker and Linda Lanting (2011), Adapting unemployment benefit systems to the economic cycle: The Netherlands, In: *European Employment Observatory Review*: July 2011, p. 1-8.

Bovenberg, A.L., A.C.J.M. Wilthagen and S. Bekker (2008), Flexicurity: Lessons and Proposals from

The Netherlands, *CESifo DICE Report*, (6) 4, 9-14.

CBS (2011), Monitor uitzendbranche derde kwartaal 2011, 6 December 2011.

CBS, 2010, Meer werknemers aan het werk [more employees in work], Press release, 23 March 2011. <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/F9F17A2D-72A6-4D7E-BED5-7FE7F119F6DD/0/PB11n022.pdf>

CBS (2009), Nederland is Europees kampioen deeltijdwerken, Web magazine, 22 juli 2009.

CPB (2011), Werkloosheid en de Grote Recessie, CPB Policy Brief, 2011/10. The Hague: CPB.

Chung, H., Bekker, S., and H. Houwing (2012 forthcoming) In: *Transfer*, Special issue on the Europe 2020 Strategy.

Cörvers, F., R. Euwals, A. de Grip (2011), Labour Market Flexibility in the Netherlands *The role of contracts and self-employment*, The Hague: CPB.

<http://www.cpb.nl/publicatie/presentatie-labour-market-flexibility-netherlands>

de Beer, P., Dekker, R. and M, Olsthoorn (2011), Flexibilisering De balans opgemaakt, Amsterdam: de Burcht.

http://www.fnvbondgenoten.nl/site/nieuws/perskamer/persberichten/425754/flexibilisering_de_balans_221211

EIM (2010), Payrol I-services in Nederland, Bekendheid, markt en marktpotentie, Zoetermeer, 23 november 2010.

Erken, H, Koot P. M. and J. Kuijpers (2010), Arbeidstekorten in de zorg, In: *ESB*, 95(4598), 26 November 2010.

<http://esbonline.sdu.nl/esb/esb/archief/abbo1/toonartikel1.jsp?di=586309>

Gregg, P., & Tominey, E. (2005). The wage scar from male youth unemployment. *Labour Economics*, 12(4), 487-509.

Hilbers, Peter, Hester Houwing and Lian Kösters (2011), De flexibele schil – Overeenkomsten en verschillen tussen CBS- en UWV-cijfers, Sociaaleconomische trends, 2e kwartaal 2011, <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/12ADBDCB-5594-42DF-B670-D97E155DC800/0/2011k2v4p26art.pdf>

Houwing, Hester (2011), Een unieke aanpak van 'Flexicurity'? Onderhandelen over de regulering van tijdelijk- en uitzendwerk in Nederland, In: University of Amsterdam (2011), Wat is de zekerheid in flex & zeker? Flex Work Research Centre Flexwork Research reeks number 1

http://flexworkresearch.org/uploaded_files/regular/Flexwork1-WEBkl.pdf

Houwing, Hester (2010), A Dutch approach to Flexicurity? Negotiated change in the organization of temporary work, dissertation University of Amsterdam,

<http://arno.unimaas.nl/show.cgi?fid=21980>

Kösters, L., den Boer, P. and B. Lodder (2009), CBS-berichten: Veranderingen in de arbeidsparticipatie in Nederland sinds 1970, Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken 25 (3): 312-317.

Lauwers, S. (2007), *Issue Histories The Netherlands: Series of Timelines of Policy Debates*, QUING Project, Vienna: Institute for Human Sciences (IWM), available at

http://www.quing.eu/files/results/ih_netherlands.pdf

Ministry of Social Affairs and Employment (2010), *Evaluatie deeltijd WW (evaluation part-time unemployment benefit scheme)*, 2010.

http://docs.minszw.nl/pdf/35/2009/35_2009_3_13250.pdf

Mroz, T. A., & Savage, T. H. (2006). The long-term effects of youth unemployment. *Journal of Human Resources*, 41(2), 259-293.

Muffels, R. en T. Wilthagen (2011). Flexwerk en werkzekerheid in tijden van crisis. *Economisch Statistische Berichten* 96(4602).

Nickell, Nunziata, Ochel and Quintini, 2002, *The Beveridge Curve, Unemployment and Wages in the OECD from the 1960s to the 1990s*. Centre for Economic Performance London School of Economics and Political Science.

Nu.nl (2011a), Kamp voorstander van meer tijdelijke contracten, Newspaper article, 10 January 2012.

Nu.nl (2011b), Hoogte uitkering zieke flexwerkers beknot, Newspaper article, 10 December 2011.

OECD (2004), Employment outlook. Chapter two on Employment Protection Regulation and Labour Market Performance. OECD.

Peters, S. and A. Veldman (2009), the Netherlands, In: R. Blanpain and C. Grant (eds.), *Fixed-term employment contracts; a comparative study*, Brugge: VandenBroele. P. 339-364. ROA. (2011). Why do recent graduates enter into flexible jobs? *Research memorandum*

Schmid, G. (2011), Non-Standard Employment and the New Standard Employment Contract: Reflections from a Transitional Labour Market Point of View, Paper, http://www.guenterschmid.de/pdf/vortraege/GueS_Sidney_Lecture-1.pdf

SCP (2010), Trendrapport Aanbod van arbeid 2009, The Hague: SCP.

SCP (2011), Emancipatiemonitor 2010, The Hague: SCP.

SEO (2010). *Langdurig verblijf in de flexibele schil van de arbeidsmarkt*. Amsterdam: SEO.

Theeuwes, J. and A. Heyma (2010), Knelpunten op de arbeidsmarkt van de publieke sector, In: Ministry of Foreign Affairs (2010), *De grote uittocht; Negen essays over de arbeidsmarkt van de onderwijs- en overheidssectoren* [The large exodus from the labour market], p. 21-46. <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/rapporten/2010/08/26/de-grote-uittocht-negen-essays-over-de-arbeidsmarkt-van-de-onderwijs-en-overheidssectoren.html>

UWV Kwartaalverkenning 2010 II, 20 April 2010, http://www.uwv.nl/Images/UKV%202010-II_tcm26-235102.pdf

van Ginkel, M.A , van Lin, M.H.H., Zwinkels, W.S., Temporary agency work – Netherlands, Eurofound report, 20 Januari 2006.

Verburg, L.G. (2010), HET NEDERLANDS ONTSLAGRECHT EN HET BBA-CARCINOOM, Nijmegen University, <http://repository.ubn.ru.nl/bitstream/2066/83237/1/83237.pdf>

Visser, J. (200/2008). The first part-time economy in the world; Does it work? AIAS Working Paper 08-67, June 2000 / August 2008. http://www.uva-aias.net/uploaded_files/publications/WP67.pdf

Vogels, H.J.P. (2010), Uitzenden, detacheren en payrollen, Sociaal beleid thema, Wolters Kluwer Business.

Wilthagen, T. and S. Bekker, 'Tweedeling op de arbeidsmarkt', Brabants Dagblad: opiniestuk. 09 December 2008.

Wilthagen, A.C.J.M.; Bekker, S.; Chung, H.J.; Rabhi, M. (2008), Decent work country report: The Netherlands, Geneva: ILO.

Wilthagen, T. and F. Tros (2004), The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets, *Transfer*, vol. 10, nr.2, p.166-186.

Sources for statistics:

CBS statistical Database, statline.cbs.nl

OECD statistical database, stats.oecd.org

Pomáháme **spojit zájmy** zaměstnanců
se zájmy zaměstnavatelů

www.SocialniDialog.cz

III. Uplatňování flexibilních forem zaměstnávání ve Slovinsku

1. Obecná situace na trhu práce

Přehled vývoje na trhu práce ve Slovinsku v posledních deseti let ukazuje zlepšování situace mezi roky 2000 – 2008, a naopak zhoršení v letech 2009 a 2010 v důsledku ekonomické krize. Zvýšení výskytu flexibilního zaměstnávání (zejména dočasného zaměstnání) mělo značný vliv na vývoj zaměstnanosti. Navzdory zhoršující se situaci na trhu práce v roce 2009 a 2010 byla míra zaměstnanosti populace ve věku 15 - 64 let v roce 2010 stále ještě vyšší než v roce 2000.

Zaměstnanost

V období 2000 - 2008 se míra zaměstnanosti zvyšovala ve všech věkových skupinách, především díky příznivému vývoji ekonomiky, kdy se míra zaměstnanosti zvýšila o 5,9 procentních bodů (p.b.). Pokles ekonomické aktivity (8 %, měřeno jako podíl HDP) v roce 2009, který byl jedním z nejvyšších v EU, způsobil pokles míry zaměstnanosti v roce 2009 a 2010. Míra zaměstnanosti všech věkových skupin v roce 2010 činila 66,2 % a oproti roku 2008 zaostávala o 2,4 p.b.. Stále však byla nad průměrem EU (64,2 %). Pokles počtu dočasných zaměstnanců byl výrazně vyšší než pokles počtu zaměstnanců s trvalou pracovní smlouvou.

Míra zaměstnanosti žen je ve Slovinsku relativně vysoká, a to zejména v důsledku i) struktury průmyslové výroby (vyznačující se vysokým podílem textilního průmyslu, který zaměstnává převážně ženy), (ii) dlouhé tradice domácností se dvěma výdělečně činnými členy vzhledem k relativně nízkým mzdám, (iii) vysoké míry účasti dětí v zařízeních péče o děti. Míra zaměstnanosti žen (ve věku 15 - 64 let) byla ve Slovinsku po celé období 2000 – 2010 nad průměrem EU.

Na druhé straně míra zaměstnanosti mužů byla do roku 2007 ve Slovinsku výrazně nižší než průměr v EU. V období 2008 - 2010 zaznamenala míra zaměstnanosti mužů vyšší pokles než míra zaměstnanosti žen. Důvodem byl jednak vyšší pokles aktivit v oblastech, kde jsou zaměstnávání převážně muži (stavebnictví, některé výrobní

se zájmy zaměstnavatelů

činnosti), a jednak větší podíl pracovníků s nízkou kvalifikací mezi muži. Míra zaměstnanosti mužů dosahuje od roku 2007 ve Slovinsku zhruba stejné úrovně, jako činí průměr EU.

Nízká míra zaměstnanosti starších osob (věková skupina 55 - 64 let) představuje jednu z hlavních "rezerv" pro dosažení cílů strategie EU 2020 v oblasti zaměstnanosti. Zvýšení míry zaměstnanosti starších osob je rovněž nezbytné pro zlepšení dlouhodobé udržitelnosti veřejných financí. Výskyt tzv. forem dočasného zaměstnávání (časově omezený výkon práce) je v této věkové skupině nižší než u jiných věkových skupin a v období 2000 - 2010 nedošlo k zvýšení jeho rozsahu. Proto nemají uvedené formy žádný podstatný vliv na zvýšení míry zaměstnanosti starších pracovníků. Na druhé straně se počet starších zaměstnanců na částečný úvazek v období 2000 - 2010 téměř zdvojnásobil, a to zejména v důsledku rostoucího počtu přiznaných (částečných) invalidních důchodů a rostoucího počtu neplacených rodinných pracovníků. Navzdory zvýšení v posledních deseti letech je míra zaměstnanosti starších pracovníků ve Slovinsku i nadále jednou z nejnižších v rámci EU. Nárůst míry zaměstnanosti starších pracovníků pokračoval i v období hospodářské krize hlavně díky vlivu posunu demografické struktury a důchodové reformy v roce 2000. Nízká míra zaměstnanosti starších osob ve Slovinsku je výsledkem 3 faktorů: 1) stále poměrně nízký průměrný věk odchodu do důchodu i přes důchodovou reformu; 2) silná vlna předčasných odchodů do důchodu na počátku 90. let, kdy byl předčasný odchod do důchodu podporován vládou a využíván pro starší pracovníky, aby se zabránilo zvýšení nezaměstnanosti; 3) vysoká strukturální nezaměstnanost, která postihuje zejména starší pracovníky. Na druhé straně jsou starší pracovníci méně ovlivněni formami dočasného zaměstnávání.

Míra zaměstnanosti mladé populace (15 - 24 let) se v období 2000 - 2008 stále zvyšovala, i přes rostoucí míru zapojení mladých lidí do vzdělávání. Míra zaměstnanosti mladých lidí se v tomto období zvýšila a v době krize poklesla (úroveň v r. 2010 byla stejná jako v r. 2005). Lze to spojovat s rostoucím výskytem flexibilního zaměstnávání mezi mladými lidmi, zejména s rozšířením tzv. "studentské práce" (extrémně flexibilní forma dočasného zaměstnávání – viz dále). Zaostávání míry zaměstnanosti mládeže ve

se zájmy zaměstnavatelů

Slovinsku za průměrem EU se téměř úplně vyrovnalo po roce 2004. Vzhledem k nastavení uspořádání tohoto institutu se v období 2002 - 2009 rozšíření studentské práce více než zdvojnásobilo. Přestože pokles ekonomické aktivity způsobil snížení míry zaměstnanosti u téměř všech věkových skupinách, bylo snížení zvláště významné u mladších věkových skupin. V roce 2010 byla míra zaměstnanosti věkové skupiny 15 - 24 let nižší o 4,3 p.b. než v r. 2008 a u věkové skupiny 20 - 24 let došlo k snížení o 6,3 p.b. Mladí lidé byli negativně zasaženi krizí v důsledku: 1) nižší poptávky po studentské práci; 2) vysokého podílu dočasné zaměstnanosti mezi mladými lidmi, jejichž smlouvy na dobu určitou nebyly díky ekonomické krizi prodlužovány. Nutno ale poznamenat, že příspěvek studentské práce, která zaznamenala výrazný vzestup, k růstu míry zaměstnanosti mladých lidí byl značný - míra zaměstnanosti mladých lidí bez zavedení institutu studentské práce by byla podstatně nižší.

Míra zaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací zaznamenala v letech 2000 - 2008 nejvyšší nárůst (o 3,2 p.b.), následována středně kvalifikovanými osobami (o 2,5 p.b.), a to zejména v důsledku rychlého růstu ve stavebnictví. Ekonomická krize silně ovlivnila pracovní příležitosti lidí se základním a středním vzděláním, u kterých je vysoký výskyt flexibilního zaměstnávání. V období 2008 - 2010 byl nejvýznamnější pokles zaznamenán v míře zaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací, která v roce 2010 činila 39,7 % (pokles o 3,2 p.b. v porovnání s rokem 2008). Největší pokles dočasné zaměstnanosti byl zaznamenán ve stavebnictví a výrobním průmyslu. K podobnému poklesu míry zaměstnanosti došlo i u osob se středním vzděláním, zatímco ve skupině s vyšším vzděláním byl pokles výrazně menší. Míra zaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací byla ve Slovinsku po celé období 2000 – 2010 nižší než je průměr EU. V době hospodářské krize byl pokles dočasné zaměstnanosti vyšší než pokles trvalé zaměstnanosti.

Nezaměstnanost

Míra nezaměstnanosti ve Slovinsku vykazovala klesající trend až do konce roku 2008. Ve 3. čtvrtletí roku 2008 činila 4,1 % a celkově v roce 2008 dosahovala 4,4 %, což byly nejnižší hodnoty od roku 1993, kdy začalo šetření pracovních sil. Ekonomická krize

se zájmy zaměstnavatelů

způsobila snížení poptávky po pracovní síle: ve srovnání s rokem 2008 klesl v roce 2009 počet volných míst o 36,7 % a počet lidí v zaměstnání se snížil o 2,4 %. V roce 2009 proto začala míra nezaměstnanosti vzrůstat a tento trend pokračoval i v roce 2010, kdy byla průměrná míra nezaměstnanosti 7,3 %. V roce 2011 se míra nezaměstnanosti blížila k 8 %.

V období 2000 - 2008 se míra nezaměstnanosti snižovala u všech věkových skupin. Nejvyšší pokles nezaměstnanosti byl zaznamenán mezi mladými lidmi (ve věku 15 - 24 let) díky nárůstu studentské práce. S ekonomickou krizí se trend obrátil. V období 2008 - 2010 nezaměstnanost rostla ve všech věkových skupinách, ale nejvyšší nárůst byl u mladých lidí. V roce 2010 míra nezaměstnanosti mladých lidí ve věku 15 - 24 let činila 14,7 %. Nezaměstnanost mladých lidí je spojena s nerovnováhou na trhu práce. Mladí lidé jsou velmi často zaměstnáni na dobu určitou a jejich pracovní smlouvy nebývají jejich zaměstnavateli obnovovány v důsledku nižší poptávky způsobené ekonomickou krizí.

V analyzovaném období (2000 - 2010) byla míra nezaměstnanosti ve Slovinsku pod průměrem EU. Rozdíl mezi mírou nezaměstnanosti ve Slovinsku a v EU vzrostl v období 2004 - 2009. Pokles ekonomické aktivity však byl ve Slovinsku v roce 2009 větší (8 %) než byl průměr EU (4,1 %). Proto byl také opožděný dopad hospodářské krize v letech 2008 - 2010 na míru nezaměstnanosti ve Slovinsku větší než představoval průměr EU. Jedním z důvodů vyššího nárůstu nezaměstnanosti ve Slovinsku ve srovnání s EU v období 2008 - 2010 může být také fakt, že skutečná míra nezaměstnanosti byla ve Slovinsku v letech 2007 - 2009, podle některých odhadů (OECD, 2010), pod svojí přirozenou mírou (NAIRU). Zároveň je výskyt flexibilního zaměstnávání, které umožňuje snadnější přizpůsobení trhu práce, ve Slovinsku vyšší než v EU.

Míra dlouhodobé nezaměstnanosti, která je ukazatelem sociální soudržnosti a problémů trhu práce, v období 2000 - 2009 klesala. V roce 2010 byl však zaznamenán její výrazný nárůst. V roce 2010 se míra dlouhodobé nezaměstnanosti téměř zdvojnásobila oproti roku 2009 a činila 3,2 %. Přesto ale byla její hodnota pod úrovní roku 2000. Míra dlouhodobé nezaměstnanosti ve Slovinsku byla nad průměrem EU až

se zájmy zaměstnavatelů

do roku 2003. Rychlý hospodářský růst v období 2004 - 2007 přinesl zvýšenou poptávku po pracovní síle a vytváření pracovních příležitostí i pro málo kvalifikované a starší nezaměstnané, kteří se nejčastěji stávají dlouhodobě nezaměstnanými. Pracovní příležitosti pro tyto občany byly také vytvářeny v rámci veřejných prací v aktivních programech politiky zaměstnanosti. Veřejné práce jsou speciální programy, ve kterých mají nezaměstnaní obvykle dočasnou pracovní smlouvu a kombinují vzdělávání a odbornou přípravu s prací na částečný úvazek. Počet dlouhodobě nezaměstnaných v rámci registrované nezaměstnanosti měl sestupný trend až do roku 2009, nicméně zůstával na celkové registrované nezaměstnanosti vysoký. Za účelem snížení dlouhodobé nezaměstnanosti byl veřejnou službou zaměstnanosti zaveden program veřejných prací.

V době krize se zvýšila i strukturální nezaměstnanost.

Zastánci zvýšení flexibility na trhu práce

Hlavními zastánci zvýšení flexibility na trhu práce jsou zaměstnavatelé a organizace zaměstnavatelů. Vzhledem ke specifické dočasné práci (tzv. studentská práce) jsou organizace zastupující studenty také velkým zastáncem stávající podoby institutu studentské práce, který je velmi flexibilní formou zaměstnávání, se zvýhodněným daňovým zacházením (v případě studentské práce se neplatí žádné příspěvky sociálního zabezpečení). Vláda si je vědoma nutnosti zvýšení flexibility trhu práce. Změny pracovního práva jsou však součástí sociálního dialogu a dosáhnout konsensu mezi sociálními partnery o nutných změnách za účelem posílení flexibility je velmi obtížné.

2. Uplatňování a rozbor nejvýznamnějších flexibilních forem práce**Legislativa týkající se flexibilního zaměstnávání**

se zájmy zaměstnavatelů

Flexibilní zaměstnávání je upraveno hlavně zákonem o pracovních vztazích (Employment relation Act), zatímco většina kolektivních smluv flexibilní zaměstnávání nezmiňuje.

Nejčastěji využívanou formou flexibilního zaměstnávání ve Slovinsku jsou pracovní smlouvy na dobu určitou, studentské práce a zaměstnání na částečný úvazek. Smlouvy na dobu určitou a studentské práce představují většinu tzv. dočasného zaměstnání ve Slovinsku. Studentská práce a fungování agentur dočasného zaměstnávání jsou upraveny zákonem o regulování trhu práce (Labour market regulation Act) a specifikovány pravidly o podmínkách pro výkon činnosti agentur práce (Rules on conditions for performing activities on employment agencies). Obecná ustanovení týkající se smluv na dobu určitou a práce na částečný úvazek jsou vymezeny v zákoně o pracovních vztazích.

Podle zákona o pracovních vztazích může být pracovní smlouva na dobu určitou uzavřena v případech

1. práce, která má ze své povahy omezené trvání;
2. nahrazení dočasně nepřítomného pracovníka;
3. dočasného zvýšení objemu práce;
4. zaměstnání cizince nebo osoby bez státního občanství s pracovním povolením na určité období;
5. řídicích pracovníků a těch exekutivních pracovníků, kteří řídí podnikatelskou oblast nebo organizační jednotku u zaměstnavatele;
6. sezónních prací;
7. pracovníka, který uzavře pracovní smlouvu na dobu určitou z důvodu přípravy na práci, pracovního výcviku nebo dalšího studia pro práci a/nebo vzdělávání;
8. zaměstnání na určitou dobu z důvodu výkonu práce v průběhu akomodačního období na základě konečného rozhodnutí a osvědčení vydaného kompetenčním orgánem v řízení o uznání odborné kvalifikace podle speciálního zákona;

se zájmy zaměstnavatelů

9. výkonu veřejných prací a/nebo zařazení do opatření aktivní politiky zaměstnanosti v souladu se zákonem;
10. přípravy nebo realizace práce organizované jako projekt;
11. práce nutné během zavádění nových programů, nových technologií a jiných technických a technologických zlepšení pracovního procesu nebo odborné přípravy pracovníků;
12. volených a jmenovaných úředníků a/nebo jiných pracovníků v souvislosti s funkčním obdobím orgánu, nebo úředníka v místních komunitách, politických stranách, odborech, komorách, asociacích a jejich federacích.

Pracovní poměr na dobu určitou

Odvětvová kolektivní smlouva může stanovit, že menší zaměstnavatel může uzavřít pracovní smlouvy na dobu určitou bez ohledu na omezení uvedená výše. Existují však i omezení pro uzavírání pracovních smluv na dobu určitou. Zaměstnavatel nesmí uzavřít jednu nebo více po sobě následujících pracovních smluv na dobu určitou s tím samým zaměstnancem a na stejnou práci, jejíž nepřerušená doba by trvala déle než dva roky, s výjimkou případů stanovených zákonem a v případě nahrazení dočasně nepřítomných zaměstnanců, zaměstnání cizinců s pracovním povolením na určitou dobu a sezónních prací. Současně krátké přerušení na tři nebo méně měsíců není považováno za přerušení nepřetržitého dvouletého období.

Zaměstnavatel, který se v souladu s předpisy o zaměstnanosti a pojištění v nezaměstnanosti může na základě koncesní smlouvy zapojit do poskytování pracovníků jinému zaměstnavateli (agentura dočasného zaměstnávání), může rovněž uzavírat s pracovníkem pracovní smlouvu na dobu určitou. Agentura dočasného zaměstnávání nesmí odkazovat pracovníky na pracoviště jiného uživatele v případech, kdy by to znamenalo výměnu stávajících zaměstnanců uživatele; kdy uživatel v průběhu posledních 12 měsíců ukončil pracovní smlouvy s velkým počtem svých zaměstnanců; v případech pracovišť uživatele, která vykazují vystavení pracovníků

se zájmy zaměstnavatelů

nebezpečí a rizikům, na která se vztahují opatření pro snížení a/nebo omezení doby expozice. V pracovní smlouvě se musí pracovník a zaměstnavatel dohodnout, že pracovník bude vykonávat práci u jiného uživatele v místě a v období podle ujednání o postoupení pracovníka uživateli. V pracovní smlouvě musí zaměstnavatel a pracovník sjednat, že výše mzdy a náhrady bude záviset na skutečně vykonané práci u uživatele s ohledem na kolektivní smlouvy a obecné zákony, které vážou jednotlivé uživatele. V pracovní smlouvě se musí zaměstnavatel a pracovník také dohodnout na výši náhrady mzdy za dobu předčasného ukončení práce u uživatele a/nebo za období, ve kterém zaměstnavatel nesplní zajištění práce u uživatele. Náhrada mzdy nesmí být nižší než 70 % minimální mzdy.

Význam agentur dočasného zaměstnávání podstatně vzrostl v období 2006 - 2010. Nárůst z 2,4 % dočasných pracovníků poskytovaných agenturou v roce 2006 (od kdy jsou data k dispozici) na 9,1 % v roce 2010 je spojen se zvýšením poptávky a skutečností, že se firmy, najímající pracovníky prostřednictvím agentury, vyhnou složitým procedurám najímání a propouštění.

Studentská práce

Významný podíl mezi formami tzv. dočasného zaměstnání ve Slovinsku patří institutu studentské práce. Na pracovníky-studenty se vztahují zvýhodněné zákonné úpravy a finanční zvýhodnění, s cílem zabránit chudobě studentů. Studentská práce je administrativně velmi flexibilní. Zaměstnavatelé nemusí absolvovat zdlouhavé procedury naboru a propouštění pracovníků-studentů, nutné u jiných pracovníků. Podmínkou nároku je pouze doklad o statutu studenta. Zaměstnavatel objedná studentskou práci od speciální agentury studentské práce. Platba za hodinu práce je obvykle stanovena zaměstnavatelem a je agenturou inzerována spolu s druhem práce. Student, který se rozhodne práci přijmout, je poslán k zaměstnavateli. Rozsah pracovních hodin závisí především na požadavku zaměstnavatele. Ani studenti, ani jejich zaměstnavatelé nemusí přispívat do veřejného důchodového fondu nebo platit příspěvky na sociální zabezpečení v celkové výši 38 %, což činí studentskou práci

se zájmy zaměstnavatelů

výrazně levnější v porovnání s běžnými zaměstnanci na plný nebo částečný úvazek. Jedinou zátěží pro zaměstnavatele představuje speciální 14 % koncesní poplatek, který je rozdělen mezi agenturu studentské práce, Studentskou organizaci (Student Organisation) a veřejné fondy určené na financování stipendií a zlepšení studijních zařízení.

Existuje relativně velmi málo omezení studentské práce, což umožňuje jak studentům, tak i zaměstnavatelům, její široké využívání. Pro studenty neexistuje žádný limit počtu odpracovaných hodin a tedy ani limit celkových měsíčních výdělků, které často dosahují nezanedbatelné výše (pohybují se nad mediánem mzdy v ekonomice). Vedle příjmů slouží studentská práce také jako příprava studentů na „skutečný“ vstup na trh práce a umožňuje jim získat zkušenosti a praxi pro jejich budoucí kariéru. Zhruba jedna třetina pracovníků-studentů vykonává vysoce kvalifikované zaměstnání, při kterém často provádějí náročné úkoly. Podle expertů na danou problematiku, v případě studentské práce ve většině případů existuje (logicky) shoda mezi oborem studia a charakterem vykonávané práce.

Atraktivnost studentské práce pobízí studenty ke zneužívání programu. Levnější pracovníci-studenti konkurují čerstvým absolventům, kteří jsou proti nim na trhu práce znevýhodněni. Mnoho studentů si proto snaží co nejdéle prodlužovat svá studia a pokračovat tak v práci se statutem studenta. Navíc, mladí lidé se i velmi často zapisují do vyššího vzdělávání jen proto, aby tento statut získali a mohli tak využívat výsad studentské práce.

Práce na částečný úvazek

Pracovní smlouva může být také uzavřena na pracovní dobu, která je kratší než plná pracovní doba (tj. maximálně 40 hodin týdně). Šetření pracovních sil považuje za pracovníka na částečný úvazek osobu, která pracuje méně než 36 hodin týdně. Pracovník, který uzavřel pracovní smlouvu na částečný úvazek má stejná smluvní a další práva a povinnosti vyplývající z pracovního poměru na plný úvazek a tato práva a povinnosti jsou úměrné pracovní době, na kterou byl pracovní poměr uzavřen.

se zájmy zaměstnavatelů

Pracovník může uzavřít pracovní smlouvu na částečný úvazek s několika zaměstnavateli a dosáhnout tak plné pracovní doby stanovené zákonem. Pracovník, který pracuje na plný úvazek, může ve výjimečných případech uzavřít pracovní smlouvu na částečný úvazek s jiným zaměstnavatelem, ale ne více než na 8 hodin týdně, a to s předchozím souhlasem zaměstnavatele, u kterého je zaměstnán na plný úvazek za předpokladu, že se jedná o provádění prací v zaměstnáních, která podle údajů Služby zaměstnanosti vykazují nedostatek pracovníků, nebo spadají do oblasti vzdělávacích, kulturních, uměleckých a výzkumných prací.

Zaměstnání na částečný úvazek může být uzavřeno také v některých zvláštních případech v souladu s předpisy o důchodovém a invalidním pojištění, předpisy o zdravotním pojištění nebo předpisy o rodičovské ochraně. Podle zákona o pracovním vztahu může mít starší pracovník právo zahájit práci na částečný úvazek na stejné nebo jiné vhodné pozici, pokud má částečný starobní důchod. Nicméně právo na částečný odchod do starobního důchodu získá starší pracovník, který splňuje podmínky pro plný důchod, a může pracovat pouze 20 hodin týdně (polovinu plné pracovní doby). Vzhledem k přísným a rigidním podmínkám pro částečný odchod do starobního důchodu je počet částečných starobních důchodců poměrně nízký. Důchodci mají možnost pracovat na částečný úvazek a kombinovat práci s částečným odchodem do důchodu (částeční starobní důchodci). Vzhledem k nedostatečné flexibilitě v možné kombinaci práce a důchodu je však počet částečných starobních důchodců velmi malý a nehrají ve flexibilitě trhu práce důležitou roli. Jejich počet - 267 částečných starobních důchodců - v roce 2010 představoval pouze 0,07 % z celkového počtu starobních důchodců ve Slovinsku. Zdravotně postižení pracovníci s omezenou pracovní schopností mají právo využívat práci na částečný úvazek a od roku 2003 právo na částečný invalidní důchod. Zákon o rodičovské ochraně a rodinných přídavcích dává rodičům s malými dětmi právo na práci na částečný úvazek, pokud jeden z rodičů ošetřuje a pečuje o dítě do 3 let věku dítěte; pokud jeden z rodičů ošetřuje a pečuje o dítě s těžkým zdravotním postižením, bude mít právo na práci na částečný úvazek i po dosažení 3 let dítěte, do 18 let věku dítěte; pokud jeden z rodičů ošetřuje a pečuje o dvě děti, v tomto případě může rozšířit výše uvedené právo až do 6 let věku mladšího

se zájmy zaměstnavatelů

dítěte. Počet rodičů, kteří využívají zaměstnání na částečný úvazek podle zákona o rodičovské ochraně a rodinných přídavcích, vykazuje stoupající trend od roku 2007, kdy možnost práce na částečný úvazek pro rodiče byla zavedena.

Dvěma hlavními důvody pro zaměstnání na částečný úvazek ve Slovinsku jsou podle šetření pracovních sil na jedné straně odborné vzdělávání a výcvik a na straně druhé zdravotní postižení a nemoc. Vzdělávání a odbornou přípravu uvádí jako důvod asi 30 % zaměstnanců na částečný úvazek, zatímco dalších 20 % zaměstnanců na částečný úvazek uvádí jako důvod nemoc nebo invaliditu. Potvrzují to i různé administrativní údaje, které ukazují, že většina částečných pracovních úvazků je podporována důchodovým a invalidním pojištěním, předpisy o zdravotním pojištění nebo opatřeními o rodičovské ochraně. Vzhledem k dané skutečnosti lze konstatovat, že zájem o "běžnou" práci na částečný úvazek je ve Slovinsku relativně nízký. Je tomu tak hlavně kvůli nízké úrovni mezd a vysokým životním nákladům, a to i přes daňové pobídky (daňový systém poskytuje daňový příspěvek výdělečně činným osobám s nízkými příjmy). Studentská práce, která představuje asi čtvrtinu práce na částečný úvazek ve Slovinsku, je příkladem preferenčního daňového zacházení.

Slovinsko bylo také jednou ze zemí, které podporovaly kratší pracovní doby v období ekonomické krize. V lednu 2009 byl přijat zákon o částečném dotování práce na plný úvazek (Partial Subsidising of Full-Time Work Act). Cílem zákona je zachování pracovních míst v době hospodářské krize. V rámci opatření může podnik podat žádost o dotaci slovinským službám zaměstnanosti (Employment service of Slovenia - ESS), které opatření implementují. Podnik musí dosáhnout dohody se zástupci odborových svazů o poskytování zaměstnání s kratší pracovní dobou. Plná pracovní doba může být zkrácena maximálně o 8 hodin na 32 hodin týdně. V případě zkrácení plné pracovní doby na 36 hodin týdně získá podnik dotaci ve výši 60 EUR na jednoho pracovníka za měsíc. Výše dotace na jednoho pracovníka závisí na počtu snížených hodin. V případě maximálně možného zkrácení pracovní doby je dotace 120 EUR na jednoho pracovníka za měsíc. V období, kdy dostává dotace, musí podnik platit mzdy a sociální příspěvky za pracovníky v režimu kratší pracovní doby, nesmí propustit pracovníky z ekonomických důvodů a musí zajistit, aby zaměstnanci nepracovali přesčas. S přijetím zákona v lednu

se zájmy zaměstnavatelů

2009 bylo období poskytování dotace omezeno na dobu maximálně šesti měsíců. Novelu zákona v červenci 2009 zavedly možnost rozšířit období dotací o dalších šest měsíců. Počet zaměstnanců zařazených do programu zkrácené pracovní doby (údaje o vyplacených dotacích od ESS) byl v průměru 36,5 tis. měsíčně v prvním pololetí r. 2009 (4,2 % lidí v zaměstnání), zatímco v první polovině roku 2010 jich bylo podstatně méně, zhruba 8 tis. (0,9 % lidí v zaměstnání). V posledním čtvrtletí roku 2010 byl počet dotací nižší než 1000, a proto byl podíl na celkové zaměstnanosti velmi malý.

Rozšíření flexibilních forem zaměstnávání ve Slovinsku

Dočasné zaměstnávání je důležitou složkou slovinského pracovního trhu. Využívání dočasného zaměstnávání umožňuje zaměstnavatelům přizpůsobovat potřeby pracovní síly změnám ve struktuře a objemu poptávky. Možnost neprodloužit pracovní smlouvu uzavřenou na dobu určitou je pro zaměstnavatele v době ekonomické krize jedním ze způsobů, jak mohou „bezbolestně“ snížit počet svých zaměstnanců, což se ukázalo v letech 2008 a 2009, kdy došlo ke snížení výskytu forem tzv. dočasného zaměstnávání. Frekvence využívání dočasného zaměstnání je také ovlivněna rigiditou opatření ochrany zaměstnanosti, sezónní povahou produkce a nejistotou ohledně budoucí poptávky. Při přetrvávající nejistotě poptávky v období mírného ekonomického růstu se pravděpodobně výskyt dočasného zaměstnávání zvýší. Zájem na rozšiřování flexibilních forem zaměstnávání mají především zaměstnavatelé.

Výskyt dočasného zaměstnávání se zvyšoval v letech 2000 - 2009 v době vysokého ekonomického růstu, a to bez ohledu na snížení ochrany zaměstnanosti zavedené v roce 2003 novým pracovním právem.²³ Zpomalení a pokles ekonomiky v letech 2008 a 2009 způsobily pokles podílu dočasných zaměstnanců a neobnovování dočasných pracovních smluv bylo významným prvkem snížení zaměstnanosti. Během postupného a pomalého ekonomického oživení v roce 2010 podíl dočasného zaměstnávání vzrostl a téměř se vrátil na úroveň roku 2008. V situaci nejistého oživení poptávky a striktních

²³ Se zavedením nového pracovního práva v roce 2003 se celkový index právní ochrany zaměstnanosti (Employment Protection Legislation Index - EPLI) změnil z 3,1 na 2,7, s podstatnou změnou ochrany řádné smlouvy (ze 4,0 na 2,7).

se zájmy zaměstnavatelů

pravidel propouštění firmy daleko častěji aplikují najímání na dočasné bázi. Nižší úroveň ekonomické aktivity ve 3. čtvrtletí 2010 způsobila pokles počtu dočasných zaměstnanců téměř o 20 % oproti stavu ve 3. čtvrtletí 2008, zatímco počet stálých zaměstnanců se podle odhadu snížil přibližně o 7 %. Podíl dočasného zaměstnání je zvláště vysoký u mladých lidí (ve věku 15 až 24 let), kteří většinou vykonávají studentskou práci. Slovinsko má jeden z nejvyšších podílů dočasné zaměstnanosti na celkové zaměstnanosti mládeže. Podobný trend lze sledovat i u zaměstnání na částečný úvazek této věkové skupiny, a to v důsledku existence studentské práce. Studentská práce zvýrazňuje extrémně silnou věkovou segregaci slovinského trhu práce. V období 2002 - 2010 se objem studentské práce více než zdvojnásobil. V roce 2010 činila studentská práce 43,2 % zaměstnanosti věkové skupiny 15 - 24 let. Pokud se nezapočítá studentská práce, podíl dočasné zaměstnanosti v této věkové skupině významně poklesne a blíží se průměru EU. To indikuje, že studentská práce ve své současné formě silně zvyšuje segregaci trhu práce, a měla by proto být v budoucnu upravena jiným způsobem²⁴.

Podíl práce na částečný úvazek na celkové zaměstnanosti se zvýšil v období 2000 -2010 zejména mezi mladou populací díky studentské práci. Zvýšený výskyt zaměstnání na částečný úvazek v době ekonomické krize lze spojovat se zkracováním pracovní doby, podpořeném zákonem o částečném dotování práce na plný úvazek. Vliv tohoto zákona na rozvoj práce na částečný úvazek byl podstatný v roce 2009, kdy, podle šetření pracovních sil, tyto dotace představovaly 37 % práce na částečný úvazek. V roce 2010 byl příspěvek zákona podstatně nižší.

²⁴ V roce 2010 se vláda pokusila řešit danou situaci prostřednictvím zákona vymezujícího tzv. mini jobs, který byl však zamítnut v referendu a nevystoupil v platnost.

Politika ve vztahu k flexibilnímu zaměstnávání

Slovinská vláda se v posledních 3 letech pokusila vytvořit koncept flexicurity. Integrovaný koncept flexicurity je tvořen 4 složkami, které jsou kombinovány s cílem vytvořit dynamický trh práce a jedincům poskytnout zabezpečení/jistotu: 1) flexibilní zaměstnávání a smluvní vztahy (z pohledu zaměstnavatele i zaměstnance) prostřednictvím moderních pracovněprávních předpisů, kolektivních smluv a organizace práce 2) aktivní politika trhu práce, která účinně pomáhá lidem v případě nezaměstnanosti a umožňuje jim přechod do nového zaměstnání 3) systém celoživotního vzdělávání, který zajišťuje adaptabilitu a zaměstnatelnost zaměstnanců 4) moderní systémy sociálního zabezpečení, které vhodným způsobem kombinují systém příjmové podpory, pobídky pracovat a mobilitu trhu práce.

Změny zákona o pracovních vztazích směrem k větší flexicitě byly naplánovány do dvou fází v r. 2010: 1. fáze předpokládá změny, které by vytvořily jednotnější typy pracovních vztahů/poměrů z hlediska práv a povinností, tj. včetně podmínek týkajících se výpovědní lhůty a výplat odstupného po ukončení smlouvy; 2 fáze změn předpokládá komplexní reformu pracovního práva směrem k větší flexicitě. Aby bylo možné dosáhnout konsensu o změnách zákona, bylo doporučeno přijetí balíčku změn: 1) změny zákona o pracovních vztazích respektující zákon o minimální mzdě (Minimum Wage Act), který byl přijat v únoru 2010, 2) změny v úrovni dávek v nezaměstnanosti (v novém zákoně o regulaci trhu práce - Labour Market Regulation Act) a 3) vytvoření fondu odstupného, jaký je znám např. z Rakouska, který je přizpůsoben situaci na slovinském trhu práce. Zatím byly přijaty pouze změny zvýšení sociálního zabezpečení zaměstnaných (vyšší minimální mzda) a nezaměstnaných (vyšší dávky v nezaměstnanosti a jednodušší přístup k dávkám), ale žádné změny, které by vedly k větší flexibilitě.

V roce 2010 vláda navrhla zákon o Mini jobs, aby 1) jednotně upravila formy práce, které z důvodu svého dočasného charakteru a dynamiky práce nemohou být považovány za pracovní vztah; 2) poskytla přiměřenou regulaci studentské práce (začlenění všech, kteří vykonávají takovou práci, do systému sociálního zabezpečení, a

se zájmy zaměstnavatelů

tím jim dát možnost získat srovnatelná práva sociálního pojištění); 3) omezila rozsah nedeklarované práce. Tento druh práce (mini jobs) by mohl na jedné straně do značné míry zachovat flexibilní rys na trhu práce, jak je tomu v případě studentské práce, a na straně druhé zajistit základní práva sociálního pojištění. Zákon byl přijat parlamentem, ale nevstoupil v platnost kvůli odmítnutí v referendu v červnu 2011.

V roce 2010 byly ve Slovinsku zavedeny rozmanité programy aktivní politiky zaměstnanosti (APZ). Výdaje na aktivní opatření trhu práce činili 0,35 % HDP. Žádná speciální APZ, která by podporovala především využívání flexibilního zaměstnávání, ve Slovinsku neexistuje. Existují však alespoň dva programy APZ, které využívají flexibilní zaměstnávání. První z nich je veřejná práce (public work), která je obvykle kombinací zaměstnání na částečný úvazek a pracovního výcviku na dobu jednoho roku. Druhou je pracovní výcvik (job-training), který se snaží dát nezaměstnané osobě možnost pracovat na omezenou dobu u zaměstnavatele, aby získala pracovní praxi. Systém pojištění v nezaměstnanosti rovněž umožňuje, aby osoba, která je příjemcem dávky v nezaměstnanosti a najde si práci na částečný úvazek, i nadále dostávala poměrnou část dávky v nezaměstnanosti. Na druhou stranu ale osoba pracující na částečný úvazek nemá nárok na dávku v nezaměstnanosti.

Slovinská vláda prosazuje a podporuje práci na částečný úvazek, aby umožnila rodičům sladit rodinný a pracovní život (podmínky viz výše oddíl - práce na částečný úvazek). Podle zákona je zaměstnavatel povinen zajistit pracovníkovi nárok na plat na základě skutečné pracovní doby, zatímco stát zajistí placení příspěvků na sociální zabezpečení za rozdíl práce na plný úvazek na základě poměrného podílu minimální mzdy. Stát hradí příspěvek pojištěné osoby a zaměstnavatele na povinné důchodové a invalidní pojištění, pojištění v nezaměstnanosti, pojištění rodičovské ochrany i zdravotní pojištění pro nemoc a nepracovní úraz, včetně úhrady zdravotních služeb, náhrady cestovních výdajů, nákladů na pohřeb a pohřebného. Práce na částečný úvazek rodiče musí zahrnovat alespoň polovinu běžné povinné týdenní pracovní doby. Počet pracovních hodin je předmětem dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Význam práce na částečný úvazek podle tohoto zákona se zvyšuje. Prostřednictvím tohoto zákona podpořila v roce 2010 vláda 9,3 % z celkové práce na částečný úvazek.

Hlavní normy a hodnoty ve vztahu k flexibilnímu zaměstnávání

Slovenská vláda si je vědoma problému segmentace trhu práce způsobené studentskou prací a velkého rozdílu mezi ochranou zaměstnání na dobu určitou a na dobu neurčitou. Proto v roce 2010 vláda přijala nový zákon o Mini jobs, který by zvýšil flexibilitu pracovního trhu a adekvátněji reguloval studentskou práci, ale zákon byl v referendu odmítnut. Cíle zákona jsou charakterizovány výše. Problém studentské práce se bude muset řešit, protože negativně ovlivňuje nejen délku studia (jeho prodlužování), ale i pracovní příležitosti pro mladé lidi. Podle hodnocení IMAD byla v novém zákoně navrhovaná úprava studentské práce v zásadě přiměřená z hlediska zapojení do systému sociálního pojištění i z hlediska zavedených restrikcí na tento typ práce. Studenti využívají studentskou práci pro zlepšení své finanční situace. Mini job zákon navrhoval zavedení omezení hodin práce a příjmů, které si studenti vydělají. Studentská organizace byla silně proti zavedení zákona.

Odbory často poukazují na problémy pracovníků se smlouvou na dobu určitou. Upozorňují na skutečnost, že v některých odvětvích práce na dobu určitou převažuje (marketing a prodej, žurnalistika). Poukazují rovněž na problém dočasných pracovníků při získávání úvěrů, jelikož banky často považují zaměstnání na dobu určitou za nedostatečnou garanci pro schválení půjčky. Odbory nejsou zastáncem flexibilního zaměstnávání a jsou proti všem změnám, které by flexibilitu trhu práce zvýšily. Myslí si, že trh práce je dostatečně flexibilní.

Vysoké náklady najímání (komplikované náborové procedury, dlouhé výpovědní lhůty a vysoké odstupné) jsou často zmiňovány zaměstnavateli jako důležitý důvod pro využívání dočasného zaměstnávání v době nejisté poptávky. Za účelem dosažení nezbytné vnější a vnitřní flexibility trhu práce zaměstnavatelé podporují studentskou práci ve stávající podobě. Zaměstnavatelé resp. organizace zaměstnavatelů jsou zastánci dalších opatření pro zvýšení flexibility trhu práce.

se zájmy zaměstnavatelůVliv flexibilního zaměstnávání na zaměstnanost a růst produktivity a konkurenceschopnost

Častější využívání zaměstnávání na dobu určitou výrazně přispělo ke zvýšení míry zaměstnanosti. Ještě větší vliv na míru zaměstnanosti mládeže měl rostoucí rozsah studentské práce, která představuje podstatnou část aktivity mladé populace. Počet dočasných zaměstnanců v roce 2007 dosáhl 58 % nad úroveň roku 2000. V období 2000 - 2010 byl sledovaný nárůst dočasného zaměstnávání podstatně vyšší než v případě „trvalého“ zaměstnávání. Zatímco v době rostoucí ekonomiky mělo dočasné zaměstnávání k růstu zaměstnanosti pozitivní vliv, v době ekonomické krize naopak pomohlo firmám poměrně snadno se přizpůsobit nižší poptávce po jejich produkci.

3. Zhodnocení flexibilních forem práce s využitím SWOT analýzySilné stránky

- Flexibilní zaměstnávání umožňuje firmám přizpůsobit zaměstnanost změnám v poptávce na trhu zboží bez větších nákladů.
- Studentská práce zlepšuje finanční situaci studentů a chrání je před chudobou.
- Studentská práce zvyšuje míru zaměstnanosti mládeže.
- Zaměstnání na částečný úvazek pomáhá rodičům sladit rodinný a pracovní život.

Slabiny

- Masivní využívání pracovních smluv na dobu určitou zvyšuje rychlé přílivy do nezaměstnanosti v době krize.
- Někteří studenti si záměrně prodlužují dobu svého studia, aby mohli dále v souvislosti s uplatněním na trhu práce využívat statutu studenta.
- Nižší náklady spojené se studentskou prací znevýhodňují čerstvé absolventy na trhu práce.
- Studentská práce způsobuje silnou segmentaci trhu práce.

se zájmy zaměstnavatelů

- V některých odvětvích a profesích se využívá v převládající míře flexibilní zaměstnávání, což znesnadňuje rozvoj pracovních kariér těchto zaměstnanců.
- Banky nerady poskytují úvěry pracovníkům na dobu určitou, což negativně ovlivňuje jejich schopnost mladých lidí osamostatnit se a založit rodinu (snížení porodnosti).

Příležitosti

- Během studentské práce mohou studenti získat relevantní pracovní praxi.
- Flexibilní zaměstnávání zvyšuje pracovní mobilitu.
- Flexibilní zaměstnávání zvyšuje růst zaměstnanosti a míru zaměstnanosti.

Hrozby

- Studenti zanedbávají studia a to negativně ovlivňuje délku studia, která je ve Slovinsku jedna z nejdelších ze všech zemí OECD.
- Segmentace trhu práce ovlivňuje zejména mladší pracovníky, kteří čelí vysoké nejistotě v období života, kdy se rozhodují, zda založit rodinu.
- Segmentace trhu práce má proto potencionálně negativní dopady na porodnost.
- Zaměstnání na částečný úvazek zvyšuje riziko chudoby.
- Zaměstnání na dobu určitou zvyšuje riziko chudoby.

4. Závěr

Přehled vývoje na trhu práce během posledních 10 let ukazuje, že situace na pracovním trhu se zlepšovala v letech 2000 - 2008, zatímco v letech 2009 a 2010 se zhoršila díky ekonomické krizi. Nehledě na toto zhoršení byla míra zaměstnanosti populace ve věku 15 - 64 let v roce 2010 stále ještě vyšší než tomu bylo v roce 2000. Situace na trhu práce je ve Slovinsku relativně příznivější než v jiných zemích EU. Míra nezaměstnanosti je ve Slovinsku pod průměrem EU. Přesto přetrvává několik problémů: velice nízká míra zaměstnanosti starších pracovníků (ve věku 55 - 64 let),

se zájmy zaměstnavatelů

vysoká míra nezaměstnanosti mladých lidí (ve věku 15 - 24 let) a vysoký podíl dlouhodobé nezaměstnanosti, která se v období 2009 - 2011 zdvojnásobila.

Výskyt zaměstnávání na dobu určitou je ve Slovinsku nad průměrem EU. Vývoj v oblasti forem tzv. dočasného zaměstnávání (smlouvy na dobu určitou a studentská práce) zásadně ovlivnil vývoj zaměstnanosti v posledních 10 letech. Studentská práce silně přispívá k segmentaci pracovního trhu. Na pracovníky-studenty se vztahují preferenční úpravy i finanční zvýhodnění. V zájmu snížení segmentace trhu práce by měla být přijata tato opatření: 1) snížit obrovský rozdíl v právech mezi pracovními vztahy na dobu určitou a neurčitou; 2) studentská práce by měla být upravena jiným způsobem. Dočasná zaměstnání jsou ve Slovinsku rozšířenější, než je průměr v EU, což je také důsledek zvýšené legislativní ochrany zaměstnání na dobu neurčitou. V důsledku využívání institutu studentské práce je sledován i vysoký výskyt dočasného zaměstnávání mezi mladými lidmi, který výrazně převyšuje průměr EU. Oba tyto problémy pramení ze současné legislativy a nemohou být proto řešeny bez legislativních změn.

Výskyt zaměstnání na částečný úvazek je ve Slovinsku pod průměrem EU. Slovinská vláda tuto formu zaměstnávání prosazuje a podporuje, aby umožnila rodičům skloubit pracovní a rodinný život. V roce 2010 představovaly částečné pracovní smlouvy podle zákona o rodičovské ochraně a rodinných přídavcích 9,3 % z celkové práce na částečný úvazek. Zaměstnání na částečný úvazek lze také uzavřít v některých speciálních případech v souladu s opatřeními o důchodovém a invalidním pojištění a o zdravotním pojištění. Podle odhadů vláda plně nebo z části podporuje více než polovinu celkové práce na částečný úvazek ve Slovinsku, pokud se vedle rodičovské ochrany zahrnou i částečné úvazky z důvodu nemoci a invalidity.

5. Summary

Our overview of labour market developments in last ten years show that labour market situation improved in 2000 - 2008 period, while in 2009 and 2010 deteriorated due to economic crisis. Despite the deterioration of labour market situation in 2009

se zájmy zaměstnavatelů

and 2010 employment rate of population (aged 15 - 64 years) in 2010 was still higher than in year 2000 and above EU average. Labour market situation is relatively favourable compared to other EU countries. Slovenia has unemployment rate below EU average. However, several problems persist: very low employment rate of elderly workers (aged 55 - 64 years), and high unemployment rate of youth (aged 15-24 years). Policy makers should also pay attention to the problem of long-term unemployment rate, which almost doubled in 2009 - 2011 period.

The prevalence of temporary employment in Slovenia is above EU average. Development in temporary employment (fixed term contract and student work) had important impact on employment development in last ten years. Student work intensifies strong labour market segmentation. Student workers receive preferential regulatory and tax treatment. In order to diminish the labour-market segmentation, (i) a huge difference in the rights stemming from fixed-term and permanent employment relationships should be reduced and (ii) the student work should be regulated in a different manner. In Slovenia, temporary employments are more widespread than on average in the EU, which is also a consequence of higher security of permanent employment provided by labour legislation.²⁵ A high incidence of this type of employment among the young also strongly deviates from the average, which is largely a consequence of the student work. Both problems stem from the current legislation and can thus not be solved without a legislative change.

The prevalence of part-time employment in Slovenia is below EU average. The governments in Slovenia promote and supports part-time work in order to enables parents reconcile family and professional life. Part-time contract according to Parental protection and family benefit act represented 9,3 % of total part-time work in 2010. Part-time employment can be concluded also in some special cases in line with regulations on pension and invalidity insurance, the regulations on health insurance. According to our estimates the government financially partly or fully supports more

²⁵OECD Employment protection legislation index shows relatively complicated procedures of dismissal of individual worker with regular contract in Slovenia.

than half of total part-time work in Slovenia if we take into account as such also part-time due sickness and invalidity beside parental protection.

Literatura

Employment relation Act: Official gazette of republic Slovenia No.42/2002, No. 103/2007

IMAD (2011) Development report 2011

IMAD (2011a) *Autumn forecasts of economic developments*. Available in January 2012 at:

[http://www.umar.gov.si/en/publications/single/publication/zapisi/jesenska_napoved_gospodarskih_gibanj_2011-](http://www.umar.gov.si/en/publications/single/publication/zapisi/jesenska_napoved_gospodarskih_gibanj_2011-1/5/?tx_ttnews%5Byear%5D=2011&tx_ttnews%5Bscat%5D=4&cHash=eb0c109059)

[1/5/?tx_ttnews%5Byear%5D=2011&tx_ttnews%5Bscat%5D=4&cHash=eb0c109059](http://www.umar.gov.si/en/publications/single/publication/zapisi/jesenska_napoved_gospodarskih_gibanj_2011-1/5/?tx_ttnews%5Byear%5D=2011&tx_ttnews%5Bscat%5D=4&cHash=eb0c109059)

IMAD (2011b): *Impact of the economic crisis on the labour market and key challenges:*

Economic Issues 2011. Available in January 2012 at:

http://www.umar.gov.si/en/publications/single/publication/zapisi/ekonomski_izzivi_2011/5/?tx_ttnews%5Byear%5D=2011&tx_ttnews%5Bscat%5D=2&cHash=613013ce5d

Kajzer, A. (2012). *An Analysis of Flexible Employment in Slovenia*. Případová národní studie vypracovaná jako podkladový materiál pro účely zpracování části 2 veřejné zakázky “Analýza flexibilních forem práce ve vybraných zemích EU”, řešené v rámci zakázky Zpracování analýz sociálního dialogu a flexibilních forem práce ve vybraných zemích EU v rámci projektu Udržitelnost sociálního dialogu v ČR – rozvoj kvality služeb zástupců zaměstnavatelů, reg. č. CZ.1.04/1.1.01/02.00012.

OECD (2010) Economic review survey of Slovenia Paris, OECD

Parental protection and family benefits Act

Šušteršič et al (2010) “Ekonomski vidiki študentskega dela” (Economic Aspects of Student Work), Faculty of Management Koper, University of Primorska.

The Partial Subsidising of Full-Time Work Act (Zakon o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa) Ofical gazzete no.5/, no. 40/09, no. 57/09

Vodopivec, M. (2005). *“Analiza mobilnosti dela in fleksibilnost sistema plač.”* Zaključno poročilo o raziskovalnem projektu. Mimeo.

IV. Uplatňování flexibilních forem zaměstnávání v Německu

1. Obecná situace na trhu práce

Nezaměstnanost v letech „ekonomického zázraku“ (1950 - 1967) byla v Německu téměř neznámá. V období po sjednocení Německa (1989 - 1990) se počet nezaměstnaných prudce zvýšil a dosáhl hranice 5 milionů. Ztráta pracovních míst zasáhla v obou částech nově sjednoceného Německa zaměstnání na plný pracovní úvazek, která představovala hlavní část pracovně právních vztahů. Ve stejném období atypické pracovní vztahy (pozn. v Německu používáno jako synonymum k flexibilním formám zaměstnávání) získávaly čím dál více na svém významu. Značnou část atypických vztahů představovaly částečné pracovní úvazky, následované marginálními formami zaměstnávání (mini-, midi jobs, jejich podrobnější vymezení viz níže). Rozšíření částečných pracovních úvazků a marginálních zaměstnání začalo ještě před zavedením tzv. Hartzových reforem. Tyto reformy však posílily stávající trend díky tzv. mini- a midi- jobs, jejichž zavedení rozšířilo rozsah využívání částečných pracovních úvazků, zaměstnání na dobu určitou a dočasné agenturní zaměstnávání. Mini- a midi-jobs jsou ve skutečnosti částečné pracovní úvazky, avšak liší se ve třech základních bodech: jsou osvobozeny od plateb sociálního pojištění, nepřevyšují stanovenou mzdovou hranici a maximální pracovní dobu (podrobné vymezení viz níže).

Míra ekonomické aktivity u mužů je nepatrně vyšší na Západě než na Východě Německa (70 % a 65 %), u žen je to přesně naopak (34 % Západ a 38 % Východ). Převaha standardních pracovněprávních vztahů na Západě však klesá. Atypické pracovněprávní vztahy se stávají na Západě důležitějšími než na Východě. Kolem 87 % atypických pracovních míst je vytvořeno na Západě a pouze 13 % na Východě. Atypické práce vykonávají převážně ženy. Právě ty si v západní části Německa častěji dobrovolně volí práci na částečný úvazek.

Pro Německo je charakteristická podzaměstnanost, která je schována pod atypickými formami zaměstnanosti. Zaměstnanci vykonávající tzv. mini- a midi- jobs nebo jiné formy tzv. prekérního zaměstnání nejsou zahrnuti do statistiky nezaměstnaných, přestože hledají regulérní zaměstnání. V dubnu 2010 byl oficiální počet

se zájmy zaměstnavatelů

nezaměstnaných asi 3,3 milionu. Podzaměstnanost včetně výkonu krátkodobých prací se dotýkala přibližně 4,6 milionu osob. Růst podzaměstnanosti byl vyšší než růst míry nezaměstnanosti.

V souvislosti s měnící se demografickou situací, která by mohla vést k nedostatku kvalifikované pracovní síly, se o skupině podzaměstnaných začíná hovořit jako o možném rezervním potenciálu trhu práce. Je to evidentní zejména v případě částečných úvazků, které si lidé dobrovolně nevybírají. Lidé se k nim často uchylují, protože neexistuje žádná jiná šance najít si práci na plný úvazek.

Pokud německá vláda hovoří o „pracovním zázraku“, je třeba brát v úvahu statistické nepřesnosti. Samozřejmě v porovnání s ostatními členy EU byla německá politika trhu práce v období ekonomické krize na počátku 2008 velmi efektivní. Míra nezaměstnanosti se pomalu snižovala, zatímco zejména v jižních evropských zemích prudce stoupala. V roce 2011 byl zaznamenán rekordní počet lidí v placeném zaměstnání: 41 milionů. Toto číslo zahrnuje osoby samostatně výdělečně činné, svobodně podnikající a osoby v zaměstnaneckém poměru (28 milionů). Tento počet zahrnuje jak zaměstnance s povinností placení sociálního pojištění, tak i osoby v tzv. marginálních zaměstnáních.

Nebývalý „pracovní zázrak“ byl vystavěn na pomalém vývoji v počtu osob zaměstnaných na plný úvazek (+150 000) a rychlém zvyšování počtu osob s částečným úvazkem. Od roku 2004 se jejich počet zvyšoval devětkrát rychleji oproti počtu osob s plným úvazkem (+1,34 milionu). Pro osoby pracující na částečné pracovní úvazky skončil „pracovní zázrak“ zklamáním, neboť šance na získání regulérního zaměstnání zůstala téměř nezměněna, pracovní podmínky měly zhoršující se tendenci a stále více pracovníků se řadilo do skupiny „chudých pracujících“. V září 2010 více než 7,3 milionů zaměstnanců spadalo do kategorie marginálních zaměstnanců s příjmem maximálně 400 eur.

Mimořádný nárůst počtu marginálních zaměstnání je hlavním vysvětlením pro rozšiřování sektoru nízkých mezd, který v roce 2010 pokrýval asi 7,8 milionů osob. To vedlo k oslabování kupní síly obyvatelstva, vnitřního trhu a závislosti ekonomiky na

se zájmy zaměstnavatelů

exportu. Jedním z hlavních klíčů k povzbuzení mezinárodní konkurenceschopnosti představuje zvýšený tlak na flexibilitu. Mnozí pozorovatelé se domnívají, že se díky Harzovým reformám otevře prostor pro zaměstnavatele: vnímají numerickou flexibilitu jako prostředek rychlého přizpůsobování měnícím se požadavkům trhu. Pro zaměstnavatele existují dvě možnosti: využívání vnitřní flexibility (pružná pracovní doba - flexi-time, přizpůsobování konta pracovní doby) a využívání externí flexibility, kterou nabízejí atypické pracovní vztahy.

Hartzovy reformy (2002 - 2004)

Hlavním smyslem zavedení Harzových reforem, oficiálně reforem pro „Moderní služby trhu práce“, bylo řešení problému nezaměstnanosti. Znamenaly přísnou kontrolu, aktivnější podporu registrovaných nezaměstnaných osob a jejich aktivizaci při hledání práce.

Harztovy reformy se skládají ze čtyř balíčků:

1. Hartz I – vytvoření tzv. agentur personálních služeb po celém Německu; reforma zákona o dočasném zaměstnání a najímání zaměstnanců; požadavek na včasné zaregistrování i v případě hrozící nezaměstnanosti; přísná pravidla pro přijetí „rozumného“ zaměstnání; převedení důkazního břemena o zamítnutí nabídky práce na uchazeče o zaměstnání; zavedení vzdělávacích voucherů.
2. Hartz II – poskytování nových příspěvků na podporu zahájení podnikání; reforma zákona o mini-jobs; podpora služeb pro domácnost; příprava vybudování pracovních center, ve kterých budou spojeny služby zaměstnanosti a sociální pomoci; reorganizace úřadů práce s cílem efektivnějšího poskytování služeb;
3. Hartz III – pokračování reorganizace úřadů práce se zaměřením jejich aktivity na lepší reintegraci nezaměstnaných a zavedení určitých změn v pravidlech pro odchod do částečného důchodu.
4. Hartz IV – změny v dávkách v nezaměstnanosti. Nárok na dávky odvozené na základě výše předchozího příjmu byl omezen na maximálně 12 měsíců pro

nezaměstnané ve věku do 55 let, 18 měsíců pro starší pracovníky. Po uplynutí dané doby mají nezaměstnaní nárok na paušální podporu v nezaměstnanosti; zpřísnění definice přiměřeného zaměstnání.

Nejdůležitější opatření Hartzových reforem a jejich význam pro přechod k tzv. flexicuritě. Dva roky po zavedení reforem bylo provedeno první hodnocení hlavních opatření, zavedených v rámci reforem trhu práce:

1. Zavedení nového příspěvku na podporu zahájení podnikání pro registrované nezaměstnané, tzv. Ich-AG. Příspěvek je vyplácen jako klesající paušální částka po dobu tří let. Využívání Ich-AG příspěvku bylo mnohem větší, než se očekávalo. První výsledná data ukázala, že do prosince 2004 90 % takto podpořených osob se nevrátilo zpět mezi nezaměstnané, a že zaměstnání vytvořená s příspěvkem Ich-AG byla vykonávána jako práce na částečný úvazek, většinou ženami, pro které toto zaměstnání představovalo dodatečný příjem.
2. Zřízení agentur personálních služeb (PSA) – institucionalizace dočasného zaměstnávání jako regulérního opatření trhu práce. Pracovní agentury dočasného zaměstnávání jsou povinny umístit nezaměstnaného, který je jim přiřazen úřadem práce. Cílem opatření bylo zvýhodnit nezaměstnané, kteří se potýkají s bariérami na trhu práce. Nejdůležitější důsledky tohoto nástroje lze spatřovat v jeho vedlejších efektech, kdy došlo k zrušení regulace dočasného pracovního trhu, snížení počátečních mezd dočasných pracovníků a zvýšení akceptace dočasné práce. Záměr integrace znevýhodněných skupin na trh práce nebyl splněn.
3. Mini- a midi jobs. Tyto formy marginálního zaměstnání, které byly zavedeny v rámci Hartzových reforem, měly za cíl ochranu před nelegální prací, tvorbu zaměstnání v sektoru nízkých mezd a posílení snah o to, aby lidé přijímali krátkodobá zaměstnání jako předstupeň k regulérní práci. Mini-jobs (příjem do 400 euro) se rychle rozšířily, zatímco midi-jobs byly méně úspěšné. Podle hodnocení expertů oba typy marginálního zaměstnání neposkytují dostatečný

nezávislý příjem a sociální zabezpečení. Využívány jsou zejména mladými lidmi ve věku do 20 let a lidmi staršími 64 let, kteří jsou obvykle pokryti jinými zdroji sociálního zabezpečení. Více než tři čtvrtiny všech mini-jobů a více než 84 % midi-jobů vykonávají ženy. Marginální formy zaměstnání jsou využívány jako doplňkové zaměstnání, někdy je tento druh práce využíván jako prostředek ke sladění pracovního a rodinného života. Mini-jobs však nesplnily očekávání ve smyslu přechodu od nezaměstnanosti k regulárnímu zaměstnání. Méně využívané midi-jobs zaznamenaly v tomto smyslu lepší výsledky. Zavedení mini- a midi jobů tvoří nejdůležitější součást reformy, účinek opatření byl méně úspěšný, než se očekávalo. Rychle rostoucí význam málo placených marginálních zaměstnání je svým způsobem Pyrrhovo vítězství. Příznivý krátkodobý účinek klesajících mzdových nákladů zvýší ve středně a dlouhodobém horizontu finanční problémy sociálního státu: nízká úroveň mezd v kombinaci s nestabilním zaměstnáním ovlivní finanční potenciál existujících důchodových systémů. Pro pracovní sílu to bude v budoucnu znamenat vysoké riziko chudoby v důchodovém věku.

4. Pojištění mezd pro starší pracovníky. Hartzovy reformy zavedly nařízení pro pracovníky starší 52 let, kteří mohou být zaměstnání na základě smlouvy na dobu určitou, bez časového omezení. Pojištění mezd poskytuje dočasnou kompenzaci 50 % ztráty výdělku mezi předchozím a současným zaměstnáním, pokud je nezaměstnaná osoba starší 50 let a přijme nové, méně placené zaměstnání, které je předmětem sociálního pojištění. Tento nástroj byl málo využíván. V roce 2004 se do tohoto programu zapojilo pouze 6 433 starších pracovníků.

Flexibilizace, deregulace a decentralizace

V období 60. let téměř všechny individuální pracovní smlouvy měly stejný model: standardní pracovní vztah. Standardizace pracovních vztahů byla zpochybněna v 70. letech. Během období s relativně nízkou mírou nezaměstnanosti odbory dospěly

se zájmy zaměstnavatelů

k flexibilnější regulaci ve snaze posílit kompetence zaměstnanců. Odbory, ve snaze o dosažení flexibilnějších pravidel pro organizaci práce, se zaměřily na flexibilitu řízenou samotnými zaměstnanci. Tato snaha korespondovala s vládními programy Humanizace práce a života (Humanisierung des Arbeitslebens 1974 – 1989) a Práce a Technologie (Arbeit und Technik: 1989 – 1996). Společným jmenovatelem těchto programů byla snaha přizpůsobit organizaci práce, pracovní podmínky a zavádění nových technologií potřebám zaměstnanců.

Se zvyšující se mezinárodní konkurencí, měnícími se požadavky a rozšiřováním trhu, se zaměstnavatelé stali hnací silou pro zavádění inovací. Základním vzorem tedy bylo přizpůsobování zaměstnanců - považovaných za lidský kapitál neboli lidské zdroje - potřebám měnících se požadavků trhu a výrobním technikám používaným ve firmě. Tento typ flexibilizace, kterou řídili zaměstnavatelé, se odlišoval od té, která byla řízena odbory. Flexibilizace vedená ze strany zaměstnavatelů byla zaměřena na zlepšení dosažitelnosti potřebné pracovní síly, zatímco odbory prosazovaly seberealizaci v práci a zlepšení rovnováhy mezi prací a soukromým životem.

Zúčastněné strany uvnitř firmy i mimo ni musely hledat „třetí cestu“, kterou dnes nazýváme „flexicurita“. Požadované flexibilní přizpůsobování pracovní síly tržním výkyvům musí brát v úvahu zájmy zaměstnanců ve smyslu jejich jistoty (jistota práce neboli pracovní jistota) a konsensuální regulace by měla být dosažena v rámci autonomního systému kolektivního vyjednávání.

Zaměstnavatelské svazy začaly od 80. let hájit své zájmy efektivněji než odbory. V roce 1988 byla zřízena deregulační komise, kde působil zejména vliv zaměstnavatelů. Záměrem komise bylo zrušit nařízení, která by mohla bránit konkurenceschopnosti německých podniků. Tento záměr následoval výklad neoliberálních ekonomů, kteří považovali přísné předpisy a vysoké vstupní mzdy za hlavní důvod rostoucí míry nezaměstnanosti, zejména pro dlouhodobě nezaměstnané. Deregulace měla přispět k „uvolnění tržních sil“ na pracovním trhu.

Vláda v roce 1988 přistoupila k nutnosti deregulačních mechanismů, které definovali zaměstnavatelé. Flexibilizace je nyní považována za hlavní manažerský nástroj.

se zájmy zaměstnavatelů

Zahrnuje jak úpravu standardních pracovních vztahů, tak i snadnější využívání atypických pracovních vztahů. Z tohoto důvodu jsou atypické pracovní vztahy používány jako synonymum pro flexibilní pracovní vztahy.

Zkrácená pracovní doba tzv. Kurzarbeit – vhodný nástroj v dobách ekonomické krize

Atypické pracovní vztahy nabízejí možnosti pro rychlé přizpůsobení pracovní síly měnícím se požadavkům na trhu. Vzhledem k tomu, že hospodářský pokles byl považován za dočasnou krizi, velká většina ekonomických aktérů v Německu se rozhodla pro řešení, která nejsou založena na masovém propouštění klíčových pracovníků. Využít bylo možné tři možnosti kvantitativní flexibility:

- Využití potenciálu externí flexibility dočasné agenturní práce. Snižování počtu agenturních zaměstnanců je jednodušší a levnější než propouštění kmenových zaměstnanců.
- Využití potenciálu vnitřní flexibility organizace. Podniky, které zavedly roční úpravu pracovní doby, byly schopny snížit objem konta individuální pracovní doby (akumulovaného přesčasu).
- Rozšíření využití zkrácené pracovní doby na základě již existujících zákonů.

V situaci hospodářské krize se třetí přístup stal nejdůležitějším, neboť umožnil čelit krizi, bez nutnosti hromadné propouštění.

Ukončování atypických pracovních smluv (zejména smluv s agenturami dočasného zaměstnávání) nebylo dostatečné pro přizpůsobování placené pracovní síly podmínkám trhu. Vláda, zaměstnavatelské asociace a odbory se vrátily k velmi tradičnímu nástroji – využívání zkracování pracovní doby. Při splnění požadovaných kritérií mají zaměstnavatelé nárok na podporu, která je vyplácena zaměstnavatelům. Toto opatření umožnilo vládě vyhnout se masivnímu nárůstu míry nezaměstnanosti, zaměstnavatelé nemuseli propouštět a udrželi si kvalifikovanou pracovní sílu. Odbory a zaměstnanci si mohli udržet pracovní jistotu.

se zájmy zaměstnavatelů

Pracovníci byli zaměstnáni v průměru na dvě třetiny své normální pracovní doby. Výdaje na toto opatření dosáhly v roce 2009 celkem 4,6 miliard eur. Pracovní doba na jednoho pracovníka se pohybovala kolem 15,2 hodiny. Podle odhadů uvedené opatření zachránilo až 400 tisíc pracovních míst. Příspěvky na zkrácenou pracovní dobu pokrývají zaměstnání na plný i částečný úvazek a také osoby, které mají pracovní smlouvu na dobu určitou (za podmínky, že platí příspěvky sociálního pojištění). Výše příspěvků činí 60 % ztráty čistého výdělku těchto pracovníků a 67 % v případě, že v domácnosti pracovníka žije dítě). Měsíční maximum se liší mezi západní částí (5 500 eur) a východní částí Německa (4 650 eur).

V listopadu 2008 byly agentury dočasného zaměstnávání zahrnuty do využívání zkrácené pracovní doby. Ještě důležitější bylo rozšíření trvání placené zkrácené pracovní doby z 8 měsíců na 18 měsíců (leden 2009), později na 24 měsíců. Počet pracovníků se zkrácenou pracovní dobou raketově vzrostl s nástupem hospodářské krize na podzim roku 2008 a v polovině roku 2009 převyšoval 1,5 milionu. Od poloviny roku 2009 se jejich počet snížil téměř o 40%, na téměř 0,9 mil. Snížení práce na zkrácenou pracovní dobu v létě 2009 pravděpodobně souviselo s prázdninami, ale další pokles na konci roku 2009 nasvědčuje, že podniky opět začaly zvyšovat pracovní dobu s tím, jak jejich zakázky opět narůstaly v rámci globálního oživení.

Další možnosti zvýšení pracovní flexibility nabízejí kolektivní smlouvy. Stávající kolektivní smlouvy již nemají představovat nepřekonatelnou překážku pro podniky v hospodářských potížích. Ustanovení kolektivních smluv umožňují vyjednat s pracovními radami úpravy kolektivních smluv na úrovni podniku.

2. Uplatňování a rozbor nejvýznamnějších flexibilních forem práce

Nejsou k dispozici žádné jednoznačné definice normálních nebo standardních pracovních vztahů. Definice je nahrazena kompilací několika charakteristik. Mezi nejdůležitější patří:

se zájmy zaměstnavatelů

- závislé zaměstnání na plný úvazek (8 hodinový pracovní den, pětidenní pracovní týden), obvykle bez časově omezených smluvních období (tj. stabilita pracovního vztahu);
- ochrana proti propouštění (v podnicích s více než 10 nebo 5 zaměstnanci);
- měsíční mzda závislá na kvalifikaci a počtu odpracovaných let;
- kolektivní ochrana ze strany odborů, pracovních rad;
- regulace standardní pracovní doby (tj. základ pro výpočet přesčasů, nočních směn, víkendové práce atd.).

Pokud chybí dvě nebo více uvedených charakteristik, pracovní vztah je považován za „atypický“. Tento termín se vztahuje k práci na částečný úvazek, smlouvám na dobu určitou, dočasnou práci, marginální práci, samostatné výdělečné činnosti, domácí práci (Heimarbeit), práci na dálku (telework) a zaměstnání za nízkou mzdu.

Atypické pracovní vztahy mají negativní význam pro odbory, neboť postrádají prvek jistoty zaměstnání a měsíční mzda je obecně nízká, což nezaručuje existenční potřebu. To kontrastuje s názorem zaměstnavatelů: pro ně jsou atypické pracovní vztahy vzpruhou, neboť periferní pracovníci umožňují podniku, aby se znovu „nadechly“ a rychle reagovaly na tržní výkyvy. Jde tedy o úkol najít nejlepší propojení standardních a atypických pracovních vztahů.

Význam atypických pracovních vztahů narůstá zejména díky marginálním zaměstnáním. Od roku 1991 se podíl atypických pracovních vztahů oproti pronájmu pracovní síly/dočasnému agenturnímu zaměstnávání téměř zdvojnásobil. Podíl zaměstnanců, kteří mají uzavřeny marginální pracovní smlouvy, jako jsou mini- a midi-jobs, je nyní téměř čtyřikrát vyšší než na začátku roku 1990. Posun směrem k marginálním zaměstnáním s velmi nízkými příjmy, v porovnání s ostatními formami atypických pracovněprávních vztahů - pracovní poměr na dobu určitou, zaměstnání na částečný úvazek - je značný. V Německu nyní pracuje asi 7,3 milionu osob v marginálních zaměstnáních. Od roku 1999 se počet těch, pro které představuje příjem z marginálních zaměstnání jejich hlavní příjem, zvýšil z 3,9 milionů na 4,9 milionů v roce 2010. Dopad Hartzových reforem je zřejmý: od roku 2003 se počet

se zájmy zaměstnavatelů

marginálních zaměstnání zvýšil z 5,9 na 7,3 milionu. To znamená, že asi 17 % všech pracujících pracuje v marginálních zaměstnáních. 87,7 % takto pracuje ve starých spolkových zemích SRN, 12,3 % v nových spolkových zemích. Více než 63 % těchto prací zastávají ženy. Marginální zaměstnání vykonávají hlavně lidé v "nejlepším věku" (35 - 55 let). Pouze menšinu tvoří studenti a osoby v důchodu. Většinou se nejedná o dobrovolnou volbu způsobu zaměstnání.

Částečný pracovní úvazek

Částečný pracovní úvazek je velmi podobný standardním pracovním vztahům. Zaměstnanec má stanovenou délku pracovního týdne. Zákon o částečném pracovním úvazku a zaměstnání na dobu určitou stanovuje, že zaměstnanci s týdenní pracovní dobou kratší než 35 hodin jsou zaměstnanci částeční. Oficiální statistiky započítávají do této skupiny osoby pracující méně než 21 hodin týdně. Mzdové a pracovní podmínky jsou srovnatelné s plnými pracovními úvazky, jsou upraveny v kolektivní smlouvě. Pracovníci jsou povinni platit sociální a zdravotní pojištění. Marginální zaměstnávání (mini-, midi-job) tvoří specifickou obdobu částečného pracovního úvazku. Maximální měsíční mzda nesmí překročit 400 eur u mini-jobs nebo 800 eur u midi-jobs. Pracovníci v mini-jobs nemusí platit odvody do systému sociálního zabezpečení.

Částečné pracovní úvazky a marginální zaměstnání jsou nejčastěji využívány ženami (Západ 34 %, Východ: 27 %). Vyšší zastoupení žen je přímo úměrné počtu vychovávaných dětí. Rodinné povinnosti tak představují hlavní důvod práce žen na částečný úvazek. Jedním z hlavních důvodů je nedostatek infrastruktury pro péči o děti. Více předškolních zařízení je ve východní než západní části Německa, což je jedním z důvodů vyšší ekonomické aktivity žen v bývalé NDR. Matky preferující péči o děti častěji dobrovolně volí zaměstnání na částečný úvazek. Profil zastoupení rodičů v částečném pracovním úvazku je tradiční: desetinásobně vyšší počet žen než mužů.

Z průzkumu mezi nezaměstnanými ženami vyplývá, že polovina žen ze západní části a čtvrtina žen z východní části Německa má zájem o zkrácenou týdenní pracovní dobu. Rozdílné postoje se objevují v případě zahrnutí všech práceschopných žen. Pouze 3

se zájmy zaměstnavatelů

z 10 žen (zaměstnaných a nezaměstnaných) v západní části Německa mají zájem o zaměstnání na plný úvazek a ve východní části jsou to 4 z 10 žen. Ženy, které mají zájem o částečný pracovní úvazek, hledají způsob jak lépe sladit práci a rodinný život. Na druhé straně muži všeobecně vnímají částečné úvazky jako omezení, vyplývající z požadavku na zvýšení flexibility. Pracující muži nemají o částečné pracovní úvazky zájem. Muži hledají převážně zaměstnání na plný úvazek. Pouze malá menšina (čtvrtina na Východě a pětina na Západě) by přijala práci na plný úvazek, stejně jako zaměstnání na částečný úvazek.

Genderová problematika se stává pro zaměstnavatele a také odbory stále více důležitou. Ženy jsou potřebné z důvodu budoucí dodatečné pracovní síly. Je však třeba nabídnout jiné pracovní možnosti než v minulosti. Ženy požadují lepší přístup ke kvalifikovanému zaměstnání na plný úvazek, s ohledem na zásadu rovného odměňování. Rostoucí míra zaměstnanosti žen vyplývá částečně také z rostoucí pracovní jistoty mužů. Profesionální aktivita žen často vytváří záchranou síť (v případě ztráty zaměstnání partnera). Rozdělení rizika ze ztráty zaměstnání je však možné za podmínek fungování regionálního trhu práce, který nabízí dostatek pracovních příležitostí. V opačném případě požadovaná potřeba profesní a geografické mobility působí téměř neřešitelné problémy pro rodiny.

Zaměstnání na dobu určitou

Legislativa upravující využívání zaměstnání na dobu určitou byla uvolněna v polovině 80. let. Avšak využívání tohoto nástroje je méně časté než v ostatních evropských zemích. Německé firmy reagují na poptávku po pracovní síle spíše úpravou průměrné pracovní doby, než typu pracovního poměru. Délka pracovního poměru na dobu určitou je nejčastěji kratší než 1 rok - 61 % těchto smluv má délku do 1 roku, 30 % mezi 1 a 3 lety. Pouze 9 % smluv je delších než 3 roky.

Podíl zaměstnanců pracujících na dobu určitou, kteří chtějí trvalý pracovní poměr, se pohybuje mezi 50 % - 60 %. Důvody smluv na dobu určitou jsou různé. Učňovské smlouvy a smlouvy na zkušební období automaticky znamenají smlouvu na dobu

se zájmy zaměstnavatelů

určitou. Z 57 % pracovníků, kteří uvedli důvody zaměstnání na dobu určitou, jich 46 % uvedlo, že nemohli sehnat trvalé zaměstnání. 27 % osob jako důvod uvedlo zkušební dobu a u 22 % se jednalo o učňovské smlouvy. Asi jen 5 % lidí si toto zaměstnání vybralo záměrně. Všeobecně lze konstatovat, že úmyslně si tento druh práce vybírá více žen než mužů. Počet pracovníků, kteří si tento typ práce plánovitě vybírají, je v posledním desetiletí stabilní. Smlouvy na dobu určitou jsou často využívány i k rozšíření zkušební doby pro kvalifikované pracovníky. Smlouvy na dobu určitou pro pracovní místa s nízkými kvalifikačními požadavky se používají především k regulaci výkyvů v poptávce.

Údaje Spolkového úřadu pro zaměstnanost v roce 2009 ukazují následující:

- 9 % zaměstnanců starších 25 let mělo uzavřeno smlouvu na dobu určitou,
- 9 % žen a 8 % mužů bylo zaměstnáno na dobu určitou,
- podíl pracovních poměrů na dobu určitou vzrostl od roku 1991 z 6 % na 9 %,
- podíl pracovních poměrů na dobu určitou se prudce zvýšil v období slabého ekonomického růstu,
- od roku 2006 kolísá podíl pracovních poměrů na dobu určitou okolo 9 %,
- Německo se řadí počtem pracovních poměrů na dobu určitou do středu v žebříčku zemí EU.

Marginální zaměstnání: mini- a midi-jobs

Dalším prvkem pracovní flexibility jsou práce s malým rozsahem pracovního úvazku, na který se nevztahuje platba příspěvků sociálního pojištění v plné výši. Tento typ zaměstnání umožňuje zaměstnavateli snížit náklady na pracovní sílu. V porovnání s běžnými částečnými pracovními úvazky v tomto případě platí jiná pravidla pro sociální pojištění, neexistují žádná zvláštní pravidla nebo výjimky týkající se pracovního práva a ochrany zaměstnanosti, tato zaměstnání jsou vyňata z krytí pojištěním pro případ nezaměstnanosti.

Mini-job představuje zaměstnání s příjmem nižším než 400 eur, vykonávané méně než 2 měsíce nebo 50 pracovních dní v roce. První opatření, omezující týdenní pracovní

se zájmy zaměstnavatelů

dobu až na 15 hodin týdně, bylo v roce 2003 zrušeno. V případě mini-job odvádí zaměstnavatel pouze daně a příspěvky na sociální pojištění. Paušální sazba činí 30 %.

V případě midi-jobs se příjmy pohybují v rozmezí 400,01 - 800 Euro. Z částky nad 400 EUR je zaměstnanec povinen platit příspěvky na sociální zabezpečení. Sazba příspěvku zaměstnavatele na zdravotní pojištění se pohybuje kolem 21 %. Míra odvodů zaměstnanců se pohybuje od 4 % (400,01 Euro) do 21 % (800 euro).

Zaměstnanci s pravidelným zaměstnáním si mohou v rámci marginálních zaměstnání přivydělávat. Tento dodatečný další příjem zaměstnance je osvobozen od příspěvků na sociální zabezpečení. Zaměstnavatel musí platit uvedenou paušální sazbu ve výši 30 %.

Nejvyšší zastoupení mini-jobs je v sektoru služeb. Mini- a midi-jobs nejsou, jak se očekávalo, odrazovým můstkem od nezaměstnanosti k regulárnímu zaměstnání. Častěji se stávají závislostí – osoby v marginálních zaměstnáních v takovém zaměstnání zůstávají.

Agentury dočasného zaměstnávání / agenturní práce

Agenturní zaměstnávání je v Německu využíváno již více než 30 let. Právním základem je zákon o agentuře dočasného zaměstnávání z roku 1972. Poslední úprava byla provedena v rámci Hartzových reforem. Agentury dočasného zaměstnávání uzavírají pracovní smlouvy, které musí splňovat základní pravidla týkající se mezd, dovolené, nemocenské atd. Pracovní podmínky jsou regulovány kolektivními dohodami pro agenturní práci. To se týká i odměňování. Agenturní pracovníci mají právo být informováni o rovnocenných pracovních podmínkách. Trvání agenturní práce není časově omezeno. Smlouvy na dobu určitou nejsou obecně povolovány, s výjimkou toho, že k uzavření takové smlouvy má pracovník zvláštní důvody. Maximální povolená doba trvání smlouvy na dobu určitou je 2 roky.

Celkový počet registrovaných agentur dočasného zaměstnávání se v roce 2004 pohyboval kolem 12 tisíc. V roce 2012 činil jejich počet už 17 tisíc. Doba trvání

se zájmy zaměstnavatelů

zapůjčení zaměstnanců k jednotlivým zaměstnavatelům je poměrně krátká - téměř všechna jsou ukončena do jednoho roku, 58 % je v trvání méně než 3 měsíce.

Podle zprávy IG-Metall se počet agenturních pracovníků v roce 2012 pohyboval kolem 1 milionu – jejich počet se za uplynulou dekádu zdvojnásobil. Rozdíly v příjmech oproti regulárnímu zaměstnání jsou enormní (-40 %). Kmenový pracovník v kovoprůmyslu a elektroprůmyslu má hodinovou mzdu 18,04 eur, agenturní pracovník 9,71 eur (hrubý příjem). Důsledkem toho bylo to, že v roce 2011 byla mzda každého desátého agenturního pracovníka tak nízká, že byli nuceni požádat o doplatek podpory v nezaměstnanosti typu II. Tato forma kombinované mzdy je finančně náročná pro stát: 500 milionů eur muselo být vydáno z kapes daňových poplatníků. Vysoká nejistota agenturní práce způsobuje vyšší absenci v práci z důvodu nemoci, která je o tři a půl dne delší než u běžných pracovníků.

Samostatná výdělečná činnost bez zaměstnanců

Hartzova reforma zavedla příspěvek na pomoc nezaměstnaným na zahájení vlastního podnikání pod názvem „Ich-AG“. Podíl takto samostatně podnikajících představoval v roce 2009 6 % zaměstnaných osob. Zastoupení žen (5 %) je o něco nižší než mužů (7 %). Federální statistický úřad uvádí, že určitá část samostatně činných osob je ve velké míře závislá na dotacích.²⁶

Zaměstnavatelé někdy vyzývají své zaměstnance k založení vlastní podnikatelské činnosti, která je ve skutečnosti závislá na dřívějším zaměstnavateli. V tomto případě se hovoří o pseudo-podnikání. Je to pouze strategie, která zaměstnavateli umožní vyvázat se z kolektivních dohod považovaných za nepohodlné.

Podnikání je alternativou k závislé práci, kdy pracovní vztah se neřídí zákoníkem práce. Zaměstnavatel tak není povinen podnikající osobu odměňovat podle kolektivní

²⁶ Poměrně značně vysoké procento nezaměstnaných si založilo svůj podnik, protože finanční dotace byly vyšší než výše dávky II ze systému zabezpečení v nezaměstnanosti. Ich-AG příspěvek byl často využíván jako únik z dlouhodobé nezaměstnanosti.

se zájmy zaměstnavatelů

smlouvy. Toto neplatí, pokud zaměstnavatel působí v odvětví, pro které platí ustanovení o minimální mzdě. Samostatně podnikající osoba tak představuje pro firmy možnost uzavírat výhodné (levné) dohody v porovnání s běžnými pracovními smlouvami.

Kurzarbeit

Zkrácená pracovní doba byla poprvé zavedena v roce 1910, součástí právních předpisů týkajících se umístění nezaměstnaných a pojištění v nezaměstnanosti pak v roce 1927. V roce 1956 byla převzata do legislativy Spolkové republiky Německo a využívána je od 1. ledna 1957. Existují tři formy krátkodobé práce:

- 1) krátkodobá práce v případě cyklických ekonomických změn (obdobně jako v případě poklesu ekonomiky z důvodu nevyhnutelných událostí): finanční kompenzace za dočasné snížení týdenní pracovní doby;
- 2) sezonní krátkodobé práce: snížená ekonomická aktivita způsobená špatným počasím - nejčastěji využíváno ve stavebnictví – snížení pracovní aktivity v zimním období;
- 3) krátkodobé převedení práce: v případě ekonomické restrukturalizace podniků, včetně masivního propouštění. Podmínkou je vytvoření dočasné přestupní/přechodové společnosti (Transfergesellschaft).

V daných případech je poskytována dočasná finanční podpora zaměstnavatelům a zaměstnancům, s cílem stabilizace pracovního poměru (podrobněji viz výše kap.1). Podmínky upravují právní předpisy. Konkrétní uplatňování právních předpisů je upraveno v kolektivních smlouvách nebo podnikových dohodách. Rozhodnutí týkající se zavedení krátkodobé práce nemůže být učiněno jednostranně zaměstnavatelem, je třeba souhlasu pracovní rady zaměstnanců. Interní rozhodnutí společnosti vede k žádosti o poskytnutí krátkodobých příspěvků, které jsou vypláceny úřadem práce. Krátkodobé práce představují trvalý nástroj, používaný v dobách dočasných ekonomických potíží firem, jehož cílem je zamezení propouštění.

Přestupní/přechodové společnosti (Transfergesellschaften)

Hlavním cílem těchto společností je zamezení hromadného propouštění. Místo toho, aby byl zaměstnanec propuštěn, je převeden do externí společnosti, která je pro tento účel vytvořena, a která nabízí překlenutí určitého období, než si osoba najde novou práci. Zaměstnanci dostávají finanční pomoc od bývalého zaměstnavatele a úřadu práce a také je jim nabídnuto odborné školení a poradenství. Vedle Kurzarbeitu je to důležitý nástroj řízení trhu práce v dobách ekonomické krize.

Existence přestupních společností je založena na dvou právních principech, které jsou začleněny do zákona o výpovědích formou regulace odstupného v případě masového propouštění a dále v Sociálním zákoně formou poskytování přestupních příspěvků:

- Veškeré výpovědi u více než 30 osob během 30 dnů musí být nahlášeny místnímu úřadu práce a pracovním radám ve firmě. Rady mají právo projednat výpovědi se zaměstnavatelem a přijmout opatření k zamezení nebo omezení negativních důsledků. Tzv. sociální plán by měl kompenzovat škody, které pro pracovníky v důsledku změn nastaly (plán obsahuje odstupné, náklady na vzdělávání).
- Přestupní příspěvky (Transfer-Kurzarbeitergeld, SGB III § 216b) jsou poskytovány zaměstnancům postiženým uzavřením podniku. Na přestupní opatření, která pomáhají reintegrovat pracovníky na primární trh práce, jsou poskytovány subvence ve výši 50 % celkových nákladů, maximálně 2500 eur. Příspěvky se poskytují na dobu 12 měsíců. Výše subvence je stejná jako u zkrácené pracovní doby (60 % - 67 % bývalého platu). Podmínkou pro výplatu tohoto typu dávek je to, že pracovníci jsou začleněni do samostatné přestupní společnosti. Všichni pracovníci musí projít hodnocením z pohledu vhodného umístění.

Do procesu jsou zapojeny tři strany: zaměstnavatel (odstupné: 13 – 20 %), Federální úřad práce (přestupní příspěvky 60 – 67 %), zaměstnanci (snížení dřívějšího čistého příjmu – obvykle dostávají 80 %).

Aktéři systému pracovních vztahů

Úprava pracovněprávních vztahů v Německu tvoří hierarchickou pyramidu s pěti úrovněmi. Základ je tvořen 1) právními předpisy, vymezujícími rámec 2) kolektivních dohod podepsaných zaměstnavateli a odbory. V rámci společnosti (3) dohody pracovních rad stanoví uplatňování kolektivních smluv. 4) Uvnitř společnosti existují individuální pracovní smlouvy pro top-management a skupinu neplacených zaměstnanců. 5) Soudy řeší spory a nedostatky vzniklé na předchozích čtyřech úrovních.

Obecným pravidlem bylo, že kolektivní smlouvy měly zajistit lepší podmínky než zákon a dohody pracovních rad měly zakotvit lepší podmínky než kolektivní smlouvy. Tato koncepce byla zmírněna v polovině 80. let. V dobách ekonomické krize kolektivní smlouvy obsahovaly tzv. obecná ustanovení/doložky pro případ nesnází (opening clauses or hardships clauses). Tyto doložky umožňovaly pracovním radám uzavírat dohody obsahující podmínky pod úrovní kolektivních smluv. Taková flexibilizace systému kolektivního vyjednávání umožnila podnikům lépe čelit dočasným ekonomickým problémům. Současně tato zvláštní ustanovení otevřela na straně zaměstnavatele diskuzi o výhodách a překážkách více decentralizovaného vyjednávání na podnikové úrovni.

Analýza německého systému pracovních vztahů byla v minulosti zaměřena na vliv odborů. Průmyslové svazy, sdružené v Německé konfederaci odborových svazů, byly považovány za hlavního aktéra v rámci ochrany pracovní síly. Jejich role byla stvrzena v Základním zákoně "Grundgesetz", kde článek 9 zaručuje svobodu sdružování. Sociální partneři (zaměstnavatelské svazy a odbory) mají právo projednávat bez zásahu vlády všechny otázky týkající se životních a pracovních podmínek zaměstnanců (Tarifautonomie). Grundgesetz neobsahuje explicitní nařízení týkající se práva na stávku. Jen stávky v čele s odbory se považují za legální. Pracovní rady nejsou založeny na svobodě sdružování. Pracovní ústava (Betriebsverfassung) opravňuje zaměstnance podniku vytvářet pracovní rady (Betriebsräte). Rady reprezentují všechny zaměstnance podniku. Jsou voleny všemi členy společnosti. Jelikož rady nejsou založeny na svobodě

se zájmy zaměstnavatelů

sdužování, nesmí používat prostředky spojené s volným postavením odborů (právo na stávku, právo projednávat kolektivní dohody). Podnikové rady jsou limitovány při uzavírání pracovních dohod na podnikové úrovni. Teoreticky se jimi doplňují kolektivní smlouvy, často je ale nahrazují. Tento postup není legální, ale často se využívá v dobách ekonomických potíží.

Mnozí pozorovatelé pracovních vztahů v Německu se domnívají, že separace odborů a pracovních rad je umělá. Argumentují tím, že vysoké procento volených členů pracovních rad je současně aktivními členy odborových svazů. Z tohoto důvodu se pracovní rady považují za pouhé zástupce odborů ve firmě. To se také týká i rozdělení práce: úkolem odborů je činnost na odvětvové úrovni. Projednávají kolektivní dohody, které mohou svěřovat kompetence pracovním radám. Jednání o snížení pracovní doby přineslo před dvaceti lety zavedení zkráceného pracovního týdne se stanovenou průměrnou dobou 35 hodin (kovoprůmysl). Rozpětí se pohybovalo od 32,5 hodin do 37,5 hodin. Úprava pracovní doby musela být projednána s pracovními radami. Dalším příkladem jsou tzv. obecná ustanovení/doložky pro případ nesnází. Odbory svěřily pracovním radám právo projednávat ustanovení, která podniku umožní lépe se vypořádat s ekonomickými potížemi. Oba příklady znamenají flexibilizaci systému kolektivního vyjednávání. Umožňují společnosti přijímat specifická opatření, která jsou více či méně koordinována odbory. Decentralizace odráží značný pokles kolektivních organizací, odborů a zaměstnavatelských svazů.

Pokles kolektivních organizací a jejich regulační role

Silné odbory a sociální partnerství se zaměstnavatelskými svazy se staly páteří systému pracovních vztahů. Síla obou aktérů byla na začátku 80. let silně podkopána. Tento trend byl navíc posílen po sjednocení Německa. Sjednocení bylo provázeno dvěma skutečnostmi: západní německé právo bylo okamžitě aplikováno v dřívější NDR, která byla transformována do nových spolkových zemí. Za druhé: „export“ západoněmeckých institucí (svobodné vytváření odborů a zaměstnavatelských svazů) byl méně úspěšný.

se zájmy zaměstnavatelů

Byl také zaznamenán značný pokles odborové angažovanosti v podnicích a také nízká ochota zaměstnavatelů sdružovat se v zaměstnavatelských asociacích. Rovněž zakládání pracovních rad je oproti minulosti složitější, a to zejména v odvětvích tzv. „nové ekonomiky“ (např. IT sektor) nebo v odvětvích, kde nejvíce pracují ženy.

Pouze 10 % všech podniků má pracovní radu a pouze 45 % zaměstnanců je reprezentováno těmito radami. Odbory jsou méně úspěšné při prosazování svých členů ve volbách do podnikových rad. Podíl zástupců v pracovních radách, kteří jsou členy odborů, značně klesl. To znamená, že odbory jsou méně ochotné k jednání, jakmile zaměstnavatel chce vyjednávat přímo s podnikovými radami. Existují pochybnosti o tom, zda jsou vůbec dohody uzavírané mezi zaměstnavateli a radami legální, neboť rady často souhlasí se snižováním mezd výměnou za zajištění bezpečnosti zaměstnání. Takové jednání je sporné, neboť jednání o problematice mezd je obecně výhradní oblastí odborů. Nicméně odbory akceptují tento druh jednání do té doby, pokud s nimi jsou před podpisem pracovních dohod ještě konzultovány. Hlavní obsah pracovních dohod se týká přímo mzdové flexibility a otázek pracovní jistoty.

Členství v odborech odráží genderové problémy - organizovanost mužů (20,1 %) je vyšší než u žen (14,2%). Kmenový zaměstnanci pracující na plný úvazek jsou s 19,1 % stále lépe organizováni než pracovníci na částečný úvazek (10,4%). Pracovníci, tzv. „modré límečky“, mají vyšší organizovanost než tzv. „bílé límečky“. Mezi zaměstnanci ve standardním zaměstnání mají ženy pracující na částečný úvazek ve východním Německu nejnižší stupeň organizovanosti. Údaje pro pracovníky v „nejistých“ (precarious) zaměstnáních nejsou k dispozici, ale je zcela evidentní, že odbory nejsou těmto pracovníkům dostupné.

Závěrem lze říci, že tradiční vzorce vyjednávání mezi zaměstnavatelskými svazy a odbory jsou destabilizovány. Pracovní rady budou hrát významnější roli na decentralizované úrovni přímých jednání se zaměstnavatelem. Pracovní rady mají podle některých německých zaměstnavatelů lepší znalosti o specifických problémech společnosti. Z tohoto důvodu by zaměstnavatelé dali přednost vyjednávání přímo s nimi.

se zájmy zaměstnavatelů

Snížení kolektivní organizovanosti a schopnosti chránit své členy před negativními formami atypických pracovních vztahů vede k hledání řešení ve smyslu spojení flexibility a jistoty. Spojení těchto dvou přístupů vede ke koncepci flexicurity, která byla zavedena v Nizozemí a Dánsku. Flexicurita je založena na kombinaci vládních intervencí a kolektivních dohod uzavřených buď odbory, nebo pracovními radami. Vládní opatření se obecně týkají celé ekonomiky, všech odvětví a podniků. Nejvýraznějším příkladem je využití krátkodobé práce. Její prodloužení z 6 na 24 měsíců pomohlo zabránit masivnímu propouštění. Specifická jednání mezi zaměstnavateli a pracovními radami, umožněná na základě obecného ustanovení/doložky pro případ nesnází v kolektivních smlouvách, byla vedena na regionální odvětvové úrovni. Ústupky, které se opírají o dočasné obcházení kolektivních smluv, zejména ve mzdové oblasti, jsou přijímány podnikovými radami i odbory, a to za předpokladu, že bude zaměstnavatelem zaručena jistota pracovního místa.

3. Zhodnocení flexibilních forem práce s využitím SWOT analýzy

I přes všeobecně přijímaný předpoklad, že německé pracovní vztahy vykazují značnou rigiditu, nedávný vývoj na trhu práce prokázal opak. Využití prvků flexicurity pomohlo zamezit masové nezaměstnanosti. Podniky by mohly čelit výrazné krizi, pokud by přehlížely důležité souvislosti demografického vývoje v Německu. Podle většiny prognostik bude v budoucnu nedostatek kvalifikované pracovní síly. Již nyní některé podniky mají problém najít učně. Německý kovoprůmysl a elektroprůmysl tvoří páteř německého průmyslu. V roce 2009 Gesamtmetall (sdružení zaměstnavatelů z kovu a elektro průmyslu) publikovalo studii o nástrojích recese, kde provedlo SWOT analýzu. Předmětem analýzy byly účinky nástrojů, které byly k dispozici v rámci kolektivního vyjednávání. Gesamtmetall podporuje, aby většinu opatření nebylo možné prosazovat jednostranně zaměstnavatelem, ale vždy se souhlasem rady zaměstnanců popř. také odborů a sdružení zaměstnavatelů.

Silné stránky

se zájmy zaměstnavatelů

- nástroj: doplňkové kolektivní dohody o restrukturalizaci a zajištění PM
 - značná pomoc v situaci zhoršené likvidity podniku
 - zmírňuje tlak na ziskové marže
- nástroj: kolektivní smlouva o jistotě zaměstnání
 - rychlý a jednoduchý postup zavedení
- nástroj: flexibilní implementace kolektivní dohody o mzdě
 - rychlý a jednoduchý postup zavedení
- nástroj: využití kont klouzavé pracovní doby
 - vyhýbá se platbě náhrad za prostoje, nevyužitý čas
 - automatické nastavení umožňuje jednoduší zavedení
- nástroj: zavedení zkrácené pracovní doby
 - vhodné v situaci zhoršené likvidity podniku
 - vyhýbá se platbě náhrad za prostoje, nevyužitý čas
- nástroj: zadržení zvyšování mezd
 - rychlý a jednoduchý postup
 - organizace rozhoduje samostatně
- nástroj: využití podnikové dovolené
 - vyhýbá se platbě náhrad za prostoje, nevyužitý čas
 - relativně jednoduchý postup

Slabiny

- nástroj: doplňkové kolektivní dohody o restrukturalizaci a zajištění PM
 - zdoluhavý a těžkopádný postup
 - nutnost poskytnutí protihodnoty
- nástroj: kolektivní smlouva o jistotě zaměstnání
 - žádné zlepšení ziskových marží

- nutnost poskytnutí protihodnoty
- nástroj: flexibilní implementace kolektivní dohody o mzdě
 - relativně malé úspory
- nástroj: využití kont klouzavé pracovní doby
 - nárůst rozsahu využívání pracovní doby má negativní vliv na likviditu
- nástroj: zavedení zkrácené pracovní doby
 - odvody na sociální pojištění
- nástroj: zadržení zvyšování mezd
 - relativně malé úspory
- nástroj: využití podnikové dovolené
 - žádné nebo malé úspory.

V modelu Gesamtmetall jsou vyčísleny úspory, kterých může být dosaženo v závodě se 100 zaměstnanci a s objemem mezd 5.5 milionů eur v důsledku použití zmíněných nástrojů:

- nástroj: doplňkové kolektivní dohody o restrukturalizaci a zajištění pracovních míst – popis opatření: snížení mezd (20 %), z nichž polovina je provedena zrušením vánočních a dovolenkových bonusů; úspora 1,1 mil euro
- nástroj: kolektivní smlouva o jistotě zaměstnání - popis opatření: pětihodinové snížení pracovního týdne (bez mzdové kompenzace); úspora 785 000 euro (Západ), 724 000 euro (Východ)

se zájmy zaměstnavatelů

- nástroj: flexibilní implementace kolektivní dohody o mzdě - popis opatření: druhé mzdové zvýšení pozastaveno na 7 měsíců, druhá jednorázová výplata snížena ze 122 na 15,25 euro; úspora 84 400 euro
- nástroj: využití kont klouzavé pracovní doby – popis opatření: úprava rozsahu a čerpání kont pružné pracovní doby; úspora 0 euro, (navýšení v nákladech za placenou dovolenou)
- nástroj: zavedení zkrácené pracovní doby - popis opatření: počet odpracovaných hodin snížen např. o 5 hodin (tj. 14,3 %), bez příspěvku zaměstnavatele; úspora 688 000 euro
- nástroj: zadržení zvyšování mezd – popis opatření: celkové mzdové vypořádání se odečte od výše poskytnutých plateb; úspora 263 500 euro
- nástroj: využití podnikové dovolené - popis opatření: okamžité, resp. s krátkým časovým předstihem vyhlášení podnikové dovolené; úspora 0 euro, (zvýšení nákladů na placenou dovolenou).

Jak bylo uvedeno výše, Kurzarbeit byl v Německu velmi důležitým nástrojem pro zamezení propouštění v ekonomické recesi. Nástroj vládní politiky trhu práce pomáhá společností překonat dočasné období hospodářských potíží. Gesamtmetall dochází k závěru, že Kurzarbeit není tak atraktivní jako například uplatnění kolektivních dohod o jistotě zaměstnání.

Srovnání nákladů opatření zkrácené pracovní doby a dohod v rámci kolektivní smlouvy o jistotě zaměstnání:

<i>pětihodinové snížení pracovního týdne (= 14,3 %), bez příspěvku na zkrácenou pracovní dobu, mzda zaměstnance 3 430 euro</i>	
Nástroj: zavedení zkrácené pracovní doby	nástroj: využití dohod v rámci kolektivní smlouvy o jistotě zaměstnání

se zájmy zaměstnavatelů

Snížení mzdy: $85,7 \% \times 3\,430 = 2\,940$ euro Rozdíl: 490 euro Příspěvky na zkrácenou pracovní dobu: 60 % nebo 67 % ztráty čistého výdělku	dohody o snížení pracovní doby z 35 na 30 hodin = 14,3 %
Sociální pojištění zaplacené zaměstnavatelem: $18,68 \% \times 392 = 73,22$ euro	žádné dodatečné náklady
<i>Úspora nákladů v organizaci se 100 zaměstnanci a mzdovými náklady 5,5 mil euro (včetně sociálního pojištění)</i>	
688 000 euro (Západ) Úspora: $(490 \text{ euro} \times 13,24 \text{ měsíců} \times 1,21 \text{ soc. pojištění/soc.poj.} \times 100 \text{ zaměstnanců}) - \text{náklady}$ $(73,22 \text{ euro} \times 13,24 \text{ měsíců} \times 100 \text{ zaměstnanců})$	785 000 euro (Západ) Úspora: $(490 \text{ euro} \times 13,24 \text{ měsíců} \times 1,21 \text{ soc. pojištění/ soc.poj.} \times 100 \text{ zaměstnanců})$

Zpráva Gesamtmetall uvádí, že pro zaměstnance je Kurzarbeit jedním z nejatraktivnějších způsobů úpravy celkového počtu hodin odpracovaných u zaměstnavatele v případě propadu zakázek, a to zejména pokud je příspěvek navýšen o platby sjednané v rámci kolektivní smlouvy. Pracovní rady budou proto vždy upřednostňovat zavedení Kurzarbeitu.

Německá konfederace zaměstnavatelů zdůrazňuje, že flexicurita představuje významný prvek při zmírňování dopadů krize na trhu práce. Na druhou stranu, flexicurita také přispívá k ochraně zaměstnanosti tím, že umožňuje udržet vysokou mezi pracovní mobilitu, neboť pracovní síla je přemísťována tam, kde je poptávána.

4. Závěr

Rozdílné zájmy třech aktérů (zaměstnanci, podniky, vláda) poznamenávají diskuzi o flexibilitě v Německu. Vláda a zaměstnavatelské asociace považují flexibilitu za nutný, avšak nikoliv dostatečný předpoklad pro zlepšení mezinárodní konkurenceschopnosti

se zájmy zaměstnavatelů

německých podniků. Třetí aktér – odbory považují flexibilitu jako prostředek ke zlepšení rovnováhy mezi prací a soukromým životem. V současnosti se vedou debaty o tom, zda se tyto dvě odlišné vize mohou spojit do konceptu „flexicurity“. Vládní opatření usilující o dosažení deregulace (odstranění předpisů nekonvenujících s trhem) kulminovala v hlubokou reformu zákona o sociálním zabezpečení (Sozialgesetzbuch – SGB). Tzv. Hartzova reforma dovršila modernizaci služeb trhu práce. Hlavním přínosem pro flexibilitu bylo zavedení mini- a midi- pracovních úvazků a usnadnění dočasné/sezonní práce. Důsledkem bylo rychlé rozšíření sektoru s nízkými mzdovými náklady.

Pokud demografický vývoj povede k nedostatku kvalifikovaných pracovních sil, může být princip flexibility důležitý. Jakmile se zaměstnavatelé snaží udržet své kvalifikované zaměstnance, musí jim nabídnout flexibilnější typy pracovního uspořádání, aby jim usnadnili péči o děti (rodičovská dovolená) a stále více nabývá na významu také „péče o prarodiče“.

Formy pracovní flexibility jsou závislé na cyklických obdobích trhu práce: v dobách vysoké zaměstnanosti se pracovní a životní podmínky zlepšují, v období vysoké nezaměstnanosti se flexibilita používá jako nástroj, který upravuje využití pracovní síly podle výkyvů na trhu.

Deregulace se stala synonymem pro širší využívání atypických neboli flexibilních pracovních vztahů, které jsou spojeny s nejistými životními a pracovními podmínkami. I přes rostoucí využívání flexibilních forem zůstávají standardní pracovní vztahy stále dominantní.

Byla zavedena duální strategie trhu práce. Flexibilní pracovní síla je nárazník, který chrání kmenové zaměstnance. Tato ochrana něco stojí: kmenoví zaměstnanci, kteří usilují o uchování svých pracovních jistot, musí zaměstnavateli nabídnout ústupky ve vyjednávání o podmínkách v oblasti pracovní doby a odměňování. Úroveň reálných mezd je za období posledních desetiletí ve skutečnosti stabilní. Konkurence zaměstnanců pracujících za nízké mzdy v tzv. mini- a midi-jobs částečně nahradila pracovní místa na plný úvazek. To se týká zejména sektoru služeb. Existence sílicího

se zájmy zaměstnavatelů

nízkopříjmového sektoru je přinejmenším částečně způsobena zavedením Hartzových reforem. Nezaměstnaní, kteří dostávají dávku typu II, musí přijmout jakoukoli „vhodnou“ pracovní nabídku, jinak jim bude paušální dávka redukována. Toto opatření vybízí zaměstnavatele nahradit běžně placeného zaměstnance levnější pracovní silou. V kombinaci s rozšířením možnosti využívat dočasné pracovníky, dočasné agenturní zaměstnávání a časově omezené pracovní smlouvy vytváří Hartzovy reformy tlak na odbory. Svoboda vyjednávání mzdových požadavků se snižuje, pokud se zaměstnavatelé mohou rozhodnout pro strategii odchodů výměnou za přijímání zaměstnanců s nízkými mzdami.

V souvislosti s prognózami demografického vývoje (snižování počtu osob aktivního věku) se velký důraz klade na opatření jako rodičovská dovolená, zlepšení zařízení péče o děti a zavedení tzv. „velké rodičovské dovolené“²⁷. Teoreticky si rodiče mohou vybrat, kdo bude o dítě pečovat. Je však zcela evidentní, kdo bude tyto zákonné možnosti využívat. Jelikož je rozdíl ve mzdách mužů a žen významný (23 %), je zřejmé, že využívat tuto možnost budou zejména ženy.

Na pozadí demografických změn vyvstává ekonomická potřeba integrovat ženy do oblasti závislého zaměstnání, které představuje značný prostor pro rozšíření flexibilních pracovních režimů. Ty tvoří základ atypických pracovních vztahů, ale budou také znamenat rostoucí flexibilizaci standardních pracovních vztahů. Koexistence tradičních stabilních pracovních smluv a atypických pracovních vztahů vede k duálnímu trhu práce.

5. Summary

Diverging interests of three actors (Employees, enterprises, government) animate the debate about the flexibility in Germany. The government and the employer's

²⁷ V současnosti existuje zaměstnanci starající se o rodinné příslušníky pracovat na částečný úvazek nebo 10 dnů v rámci šesti měsíců čerpat volno na danou péči. Nový návrh Ministerstva pro rodinu, seniory, ženy a mládež má záměr zavést dodatečnou možnost, kdy by zaměstnanci měli mít zákonné postarat se o rodiče. Po dobu 2 let, by zaměstnanci měli mít právo na práci na zkrácený úvazek (se 75 % měsíční mzdy). Po 2 následující roky by pracovali na plný úvazek a měsíční plat by činil 75 % (kompenzace odpracované doby a vyplacené mzdy by bylo dosaženo po 4 letech).

association consider flexibility as a necessary but not sufficient precondition for all efforts aiming at the improvement of the international competitiveness of German enterprises. The third actor (trade unions) conceive flexibility as a means of improving the work life balance. There are ongoing debates whether the two different visions might converge in the concept of flexicurity.

Governmental actions aiming at the de-regulation²⁸ (abolishment of non-market conform regulations) culminated in a profound reform of the Social Security Code (Sozialgesetzbuch – SGB). The so called Hartz reform achieved a modernisation of labour market services. It's main effects on flexibility consists in the introduction of mini- and midi-jobs and the facilitated use of temporary work. Induced effects can be seen in the rapid extension of a low cost wage sector.

If demographic evolutions lead to a lack of skilled workforce this approach might reappear on the surface. As soon as employers seek to keep their qualified workforce, they might be obliged to offer for instance more flexible types of working time arrangements in order to facilitate child care (parental leave) and – with a growing importance – the “grandparents care”.

Forms of flexibility are conditioned by labour market cycles: in periods of full employment it is linked to the improvement of living and working conditions; in periods of high unemployment rates flexibility is used as a tool adapting the use of the workforce to the requirements of fluctuating markets.

De-regulation became a synonym for a larger use of atypical or flexible employment relations entailing precarious living and working conditions. But in spite of the

²⁸ The term “de-regulation” is misleading: nobody intends the simple elimination of old dysfunctional rules based on laws, collective agreements, works agreements. This type of abolishment would lead to the anarchism. As a matter of fact we can observe the replacement of old dysfunctional rules by new flexible rules. Within this process of re-regulation we can observe a double sided trend. On one side bargaining activities take place more frequently inside the company (increasing importance of works agreements). As this contributes to the erosion of collective actors at the branch level trade unions claim for more centralised regulations (minimum wages granted by the state). And employers become more likely to negotiate at the company level. At the intermediate level (regional branch level) collective agreements are frequently taken as a “recommendation”. Procedural arrangements allow supplementary negotiations aiming at the adaptation of collective agreements to the companies needs.

increasing use of flexible arrangements the standard employment relations are still dominant. Dual labour market strategies²⁹ are established. The flexible workforce is a buffer, protecting the core workers. This protection has its price: core workers fighting for their job-security are obliged to propose concessions to the employer. If they want to maintain a certain job security, they are bound to accept a concession bargaining: in exchange for the job security they have to accept concessions in terms of working time and remuneration. In fact the real wages remained stable for the last decades. Low cost competition of employees working in mini- and midi-jobs substituted partially full time jobs. The service sector is mainly concerned. The increasing low wage sector is at least partly a result of the Hartz Reforms. Unemployed receiving benefits of type II have to accept any “reasonable” job proposal – otherwise the lump sum of benefit II will be reduced. This constraint invites employers literally to replace regular paid employees by a cheaper workforce. Combined with the enlarged possibilities in the use of temporary workers, temp agency works and timely limited works contracts the Hartz reforms exert a pressure on trade unions. The leeway’s of wage claims are reduced if employers can opt for an exit strategy by the recruitment of low paid employees.

Within the context of prognostics concerning the demographic evolution (decline of employable persons) a new emphasis is put on measures like the parental leave, improvement of child care institutions and introduction of “grand parental leave”³⁰. In theory couples can choose, who will take care. But it is quite evident who will use

²⁹ Cf. Eichhorst / Marx (2009): „the traditional institutional setting of standard employment is preserved, but supplemented with a secondary segment of ‘atypical’ jobs. This development can be understood as a new distribution of labour market risks: due to reform obstacles in the core of the labour market, flexibilisation at the margins was seen as the only viable option. While thereby the privileges of standard employment contracts could be maintained, the price to be paid has been a growing dualisation in terms of wages and employment security.”

³⁰ The already existing possibility for employees to take care of family members allows the option to work in part time or to exempt employees temporarily (ten days up to 6 months) from the work (Pflegezeitgesetz / law on care-time). A new proposal of the Kristina Schröder, ministry for family, seniors, women and youth intends to introduce a supplementary possibility: employees should have the legal right for employees to take care of parents. For a period of 2 years employees should have the right to work in part-time (with 75% of the monthly pay). For the 2 following years in full-time the monthly pay will be 75% as well (compensation of time and pay account after 4 years).

these legal possibilities. As the wage gap between women and men is important (23%) it is quite obvious who will opt this type of options: the women.

in the changing demographic context the economic need to integrate women into the scope of dependent work constitutes a new driving force for the extension of flexible work arrangements. They constitute the core of atypical employment relations but they will entail a growing flexibilisation of standard employment relations. The coexistence of traditional stable work contracts and atypical employment relations leads to a dual labour market.

Literatura

BDA (ed) (o.A.): Labour Market for Tomorrow. Flexicurity 2nd Generation. Mobile, Dynamic and Open Labour Markets.

BDA / Business Europe / Dansk Arbejdsverforening / MGYOSZ / Lewiatan: Labour Markets for Tomorrow. Flexicurity 2nd Generation. Mobile, Dynamic and Open Labour Markets. In: http://www.da.dk/bilag/Labour_Markets_for_Tomorrow.pdf

Bertelsmann Stiftung (Hg.) (2010): Sozial-, Arbeitsmarkt- und Tarifpolitik, internationaler Vergleich, Internationaler Reformmonitor Ausgabe 14, Gütersloh.

Bispinck, Reinhard / Schulten, Thorsten (2011): Trade Union Responses to Precarious Employment in Germany, WSI Discussion Paper, Düsseldorf.

BMFSFJ (Ed.) (2012?): Gender Datenreport: Erwerbslosigkeit bei Frauen und Männern.

Böckler impuls 01/2012: Investieren gegen die Krise -Der zweigeteilte Arbeitsmarkt

Böckler Impuls 10/2007: Flexicurity: it's in balance.

Böckler Impuls 14/2007: Social Protection for the self-employed.

Böckler Impuls 20/2007: Deregulation. Labour market Reform: no new jobs, Düsseldorf.

Braun, Hans Jürgen / Gollin, Sylke / Schneider, Anne (2011): Die Statistik über die Arbeitsförderung nach der Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente, Bundesagentur für Arbeit, Statistik, Nürnberg, in: <http://statistik.arbeitsagentur.de> .

Brinkmann, Ulrich / Dörre, Klaus (Röbenack, Silke, Kraemer, Klaus / Speidel, Frederic (2006): Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse, (Hg.: Friedrich Ebert Stiftung) Bonn.

Bundesagentur für Arbeit (2011): Die Statistik über die Arbeitsförderung nach der Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (November 2011): Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit Statistik (2009): Umfassende Arbeitsmarktstatistik: Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung, Nürnberg.

Crimmann, Andreas / Wießner, Frank / Bellmann, Lutz (2010): The German work-sharing scheme: An instrument for the crisis, ILO, Geneva.

Datenreport 2011: Auszug Kapitel 5 Arbeitsmarkt und Erwerbstätigkeit, in .
<https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Datenreport/DatenreportDownload.html>

Deakin, Simon / Reed, Hannah (2000): The Contested Meaning of Labour Market Flexibility: Economic Theory and the Discourse of European Integration, ESCR Center for Business Research, University of Cambridge.

Eichhorst, Werner / Koch, Susanne, Walwei, Ulrich (2004): Flexibilisierung des Arbeitsmarktes – Wunderwaffe gegen die Arbeitslosigkeit? In: Wirtschaftsdienst 2004 –9; 551 –567.

Eichhorst, Werner / Kuhn, Andrea / Zenker, Rosemarie (2009): Traditionelle Beschäftigungsverhältnisse im Wandel, Bertelsmann Stiftung Gütersloh.

Eichhorst, Werner / Marx, Paul / Pastoré, José (nov. 2011): The use of Flexible Measures to Cope with Economic Crises in Germany and Brazil, Institute for the Study of Labor, Bonn.

Eichhorst, Werner / Marx, Paul / Rhoe, Eric (2010): Atypische Beschäftigung und Niedriglohnarbeit. Benchmarking Deutschland: Befristete und geringfügige Tätigkeiten, Zeitarbeit und Niedriglohnbeschäftigung, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.

Eichhorst, Werner / Marx, Paul (2009): Reforming German Labor Market Institutions: a Dual Path to Flexibility, Institute for the study of Labor, Bonn.

Eurofound: Reconciliation of work, private and family life in the European Union (12. 03. 2012).

Eurofund (ed.) (2007): Germany: Short-time working allowance, Dublin in:

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/632/en/2/EF10632EN.pdf>

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions:

Unleashing the potential – Flexibility in European Companies, in:

<http://www.eurofund.europa.eu>

Federal Statistical Office (2011): Quality of Employment. Earning Money and what else counts, Wiesbaden.

Federal Statistical Office (ed.) (2011): Körner, Thomas / Puch, Katharina / Wingerter, Christian: Quality of Employment. Earning money and what else counts.

Friederike Maier (2012): Ist Vollbeschäftigung für Männer und Frauen möglich? In: Das Parlament Nr. 14-15, 02.04.2012) in:<http://www.das-parlament.de/2012/14-15/Beilage/007.html>

Gebel, Michael / Giesecke, Joannes (2008): Labour Market Flexibility and Inequality. The Changing Risk Patterns of Temporary Employment in Germany, Working Paper Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung, Mannheim.

Gesamtmetall (2009): Flexibility in Times of Crisis. Short-term work and other Tools of the M+E Industry, Berlin.

Giesecke, Johannes / Wotschak, Philip (Juli 2009): Flexibilisierung in Zeiten der Krise: Verlierer sind junge und gering qualifiziert Beschäftigte, WZBrief Arbeit, Berlin.

Goerke, Lazlo / Pannenberg, Markus (2007): Trade Union Membership and Works Councils in West Germany. IZA Discussion Paper, Bonn.

Hahlen, Johann (2002): Entwicklungen des deutschen Sozialstaates – Daten der amtlichen Statistik, Statistisches Bundesamt . Wirtschaft und Statistik. Mund, Horst (Aug. 2003): Trade Unions and Social Democracy in Germany – Difficult Times for a Critical Partnership, Friedrich Ebert Stiftung Berlin. Vogler – Ludwig, Kurt (2006): Flexicurity in Germany, Discussion Paper, European Employment Observatory, Munich.

Hamandia, Akima / Hoffmeister, Onno (2008): Decent Work country Report – Germany (ILO, report has not been edited), Geneve.

Handelskammer Hamburg: Existenzgründung und Unternehmensführung. Die Regelungen zu den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen, Dokument-Nr. 30192 in: <http://www.minijob.zentrale.de>

Hans Böckler Stiftung (2012): Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik 2012

Hartmann, Michael / Riede, Thomas (2005): Erwerbslosigkeit nach dem Labour-Force-Konzept – Arbeitslosigkeit nach dem Sozialgesetzbuch: Gemeinsamkeiten und Unterschiede, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.

Huschke, Jenny (2012): Geringfügige Beschäftigung – Mini-Jobs, entnommen aus: DGB Diskurs „prekäre Beschäftigung – Herausforderung für Gewerkschaften. In: www.dgb.de

Jacobi /Kluve (2007): (http://doku.iab.de/zaf/2007/2007_1_zaf_jacobi_kluve.pdf)

Jansen, P., Hamandia, A. (2012). *An Analysis of Flexible Employment in Germany*. Případová národní studie vypracovaná jako podkladový materiál pro účely zpracování části 2 veřejné zakázky “Analýza flexibilních forem práce ve vybraných zemích EU”, řešené v rámci zakázky Zpracování analýz sociálního dialogu a flexibilních forem práce ve vybraných zemích EU v rámci projektu Udržitelnost sociálního dialogu v ČR – rozvoj kvality služeb zástupců zaměstnavatelů, reg. č. CZ.1.04/1.1.01/02.00012.

Jansen, Peter (2012): Solidarität und Konkurrenz – Perspektiven eines deutschen Gewerkschaftspluralismus in': Seul (ed.):

Jansen, Peter / Seul, Otmar (eds.): Das erweiterte Europa: Arbeitnehmerbeteiligung an der Entscheidungsfindung im Unternehmen – L'Europe élargie: la participation des salariés aux décisions dans l'entreprise, Peter Lang, Bern, Berlin, Bruxelles, Frankfurt am Main, New York, Oxford, Wien.

Jürgens, Ulrich / Krzywdzinski, Martin / Teipen, Christina (2006): Changing Work and Employment relations in German Industries – Breaking Away from the German Model? WZB – discussion paper, Berlin

Keller, Berndt / Seifert, Hartmut (2008): Flexicurity: Ein europäisches Konzept und seine nationale Umsetzung, WSI-Diskurs, Bonn.

se zájmy zaměstnavatelů

Keller, Berndt / Seifert, Hartmut with the collaboration of Schulz, Susanne / Zimmer, Barbara: Atypische Beschäftigung und soziale Risiken. Entwicklung, Strukturen, Regulierung, Friedrich Ebert Stiftung, Bonn.

Kress, Ulrike (1998): Vom Normalarbeitstag zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes – Ein Literaturbericht, in: Sonderdruck aus Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, in: <http://www.iab.de>

Leschke, Janine / Schmidt, Günther / Griga, Dorit (2006): On the Marriage of Flexibility and Security: Lessons from the Hartz-reforms in Germany, Social Science Center Berlin.

Linne, Gudrun (ed.): Flexibel arbeiten – flexibel leben?(2002) Die Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten auf Erwerbschancen, Arbeits- und Lebensbedingungen, Hans Böckler Stiftung, (Düsseldorf).

Mückenberger, Ulrich (2009): Beschäftigtenrechte und Betriebsverfassung unter der Herausforderung neuer Produktionskonzepte, in: Jansen / Seul (ed.); 103 – 128)

Sachverständigenrat (I): Analyse. Normalarbeitsverhältnisse und atypische Beschäftigung in Deutschland. In: http://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/download/gutachten/ga08_ana.pdf

Schneider, Stefan / Graef, Bernhard (2010): Germany's jobs miracle Short-time work, flexible labour contracts and healthy companies, Deutsche Bank Research April 2010, in: http://www.scienzepolitiche.unimi.it/files/_ITA_/EPS/schneider_graef_2010.pdf

Schroeder, Wolfgang / Silvia, Stephen (o.A.): Why are German Employers Associations Declining? A Challenge to the Conventional Wisdom, Center for European Studies, o.O.):

Schroeder, Wolfgang / Stephen, Silvia (n.d.): Why are German Employers Associations declining? Center for European Studies, Programm for the study of Germany and Europe, Working Paper Series 05.3.

Schulze Buschoff, Karin (Sept. 2011): Atypisch beschäftigt = typisch arm im Alter?, Friedrich Ebert Stiftung Berlin. Sozial-, Arbeitsmarkt- und Tarifpolitik im internationalen Vergleich

Semlinger, Klaus (Hg.) (1991): Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. Interessen, Wirkungen, Perspektiven, ISF München. (<http://nbn-resolving.de>)

Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt im Überblick, Stand 28. 07. 2011, Nürnberg.

Vogler-Ludwig, Kurt (2006): Flexicurity in Germany, Economix Research & Consulting Munich.

Waas, Bernd (without year): Decentralizing Industrial Relations and the Role of Labour Unions and Employee Representatives in Germany, Fernuniversität Hagen.

V. Uplatňování flexibilních forem zaměstnávání ve Španělsku

1. Obecná situace na trhu práce

Míra nezaměstnanosti a míra participace

Vývoj na trhu práce v posledních 10 letech zaznamenal jak velmi pozitivní období expanze, tak i období velké recese. Španělsko bylo v létě 2008 zasaženo nejen Lehmanovým šokem (jako zbytek světa), ale i idiosynkratickým šokem souvisejícím s koncem spekulativní bubliny ovlivňující ceny bydlení, který výrazně zasáhl sektor stavebnictví.

V posledních 15 letech se míra nezaměstnanosti výrazně snížila, a to jak u mužů tak i žen. V období 1996 - 2001 byl zaznamenán pokles její hodnoty z 23 % na 11 %, poté již mírným poklesem dosáhla v roce 2007 hodnoty 8 %. Z pohledu pohlaví se snížení pohybovalo od 30 do 10 % u žen a od 18 do 6 % u mužů. Ve stejné době došlo k obrovskému nárůstu míry zaměstnanosti: u mužů z 53 % na 65 % a v případě žen z 26 % na 44 %. Uvedený pokles míry nezaměstnanosti je tak úzce spojen se zvýšením úrovně zaměstnanosti.

Od roku 2007 začala míra nezaměstnanosti opět rychle narůstat: rok 2008 – 17,5 %, 2009 – téměř 19 %, 2010 – 20,5 % a rok 2011 – 21,5 %. Míra nezaměstnanosti obou pohlaví se v daném období v podstatě vyrovnala. Dva po sobě následující šoky - konec spekulativní bubliny (podzim - zima 2007) a Lehmanův bankrot (léto - podzim 2008) - silně ovlivnily španělskou ekonomiku, pokud jde o výsledky trhu práce. Na jedné straně se v r. 2011 míra nezaměstnanosti prudce zvedla nad 20 % pro obě pohlaví a na straně druhé se míra zaměstnanosti (pro muže) snížila o více než 10 procentních bodů (p.b.).

V této souvislosti je třeba poznamenat, že i jiné evropské země (Irsko, Island) prodělaly konce spekulativních bublin s nástupem recese, jiné dokonce i velmi vážné finanční problémy (Řecko), přesto nečelily tak výraznému vrcholu míry nezaměstnanosti. Vysvětlením je, že španělské firmy řeší takovéto obtížné situace úpravou zaměstnanosti a nikoliv, jak to známe z praxe ostatních zemí, úpravou mezd nebo pracovní doby. Regulace trhu práce má klíčovou roli.

se zájmy zaměstnavatelů

Nejvýznamnější formou flexibilního zaměstnání jsou pracovní smlouvy na dobu určitou. Velmi vysoká míra dočasné zaměstnanosti³¹ (kolem 33 %) přetrvávala až do počátku současné ekonomické krize. Míra zaměstnanosti na částečný úvazek³² mezi zaměstnanci s měsíční mzdou a platem však zůstala daleko nižší, přibližně 6 % do roce 2005 a kolem 12 - 13 % po roce 2005. Skok míry částečné zaměstnanosti v roce 2005 z velké části souvisí s metodickou změnou statistického šetření pracovních sil ve Španělsku. Mírný nárůst mezi roky 2009 až 2011 je ale přičítán politice implementované za účelem posílení tohoto typu zaměstnání v důsledku zmírnění dopadů recese.

Na druhou stranu španělské kolektivní vyjednávání nereagovalo dostatečně pružně a náhle se horšící ekonomické podmínky – nebyl vyvolán tlak na rychlou změnu mezd a pracovní doby. Důvodem je zejména skutečnost, že existuje určitá doba setrvačnosti mzdových dohod, která brání rychlým změnám. Firmy proto raději volí rychlejší způsob přizpůsobení se pomocí dočasných smluv, které končí. (Firmy ve Španělsku mají obvykle k dispozici jakýsi "zásobník" zaměstnanců najímaných na dobu určitou, který využívají v případě náhlé potřeby zaměstnanců.)

Flexibilní zaměstnání a dlouhodobá nezaměstnanost

Výsledkem širokého využívání dočasných pracovních smluv je dosažení nízké úrovně dlouhodobé nezaměstnanosti. Otázkou je, nakolik je toto španělské ekonomice (za uvedenou cenu) prospěšné. Argumentem příznivců takového přizpůsobování je, že s přibývajícemi smlouvami na dobu určitou bude více zaměstnanců přecházet ze zaměstnanosti do nezaměstnanosti a samozřejmě naopak. Díky tomu dojde k postupnému snižování počtu nezaměstnaných lidí s dlouhými intervaly nezaměstnanosti. Ačkoliv průřezová data nejsou správným zdrojem pro odhad

³¹ Uvedená míra je podíl zaměstnanců s dočasnou nebo krátkodobou pracovní smlouvou na celkovém počtu zaměstnanců s měsíční mzdou a platem.

³² Tato míra je podíl zaměstnanců pracujících méně než 35 hodin týdně na celkovém počtu zaměstnanců s měsíční mzdou a platem.

se zájmy zaměstnavatelů

dlouhodobé nezaměstnanosti, na mezinárodní úrovni je podíl nezaměstnaných osob s nezaměstnaností trvající 1 rok a déle sledovanou veličinou. Jak ukazují statistická data, ve Španělsku se podíl snižoval od roku 1996 až do roku 2008, kdy prudce vzrostl z 20 % na 48 % v roce 2011. Současně se během těchto 3 let velmi sblížoval rozdíl mezi muži a ženami - v roce 2008 činil ještě tento rozdíl přibližně 10 p.b..

Uvedený trend v dlouhodobé nezaměstnanosti není jednoznačně spjat s vývojem míry dočasné zaměstnanosti (poměrně stabilní až do konce spekulativní bubliny ve stavebnictví). Snížení dlouhodobé nezaměstnanosti v letech 1996 až 2008 souviselo pravděpodobně pouze s obdobím expanze španělské ekonomiky, založené především na stavebnictví, které poskytuje mnoho pracovních příležitostí osobám s nízkou kvalifikací. Právě tito zaměstnanci jsou obvykle ohroženi vyšším rizikem dlouhodobé nezaměstnanosti.

Smlouvy na dobu určitou jako okrajová reforma trhu práce

Zdaleka nejdůležitější formou flexibilního zaměstnání ve Španělsku jsou smlouvy na dobu určitou. K pochopení toho, proč jde o dominantní způsob flexibilního zaměstnání, je vhodné seznámit se s některými klíčovými fakty španělského trhu práce za posledních 30 let.

Koncem 70. let byla španělská ekonomika vystavena vážné hospodářské a politické krizi. V r. 1975 zemřel diktátor Franco a začal transformační proces, obvykle známý jako politická transformace (ve španělštině "la Transición"). Klíčovým prvkem tohoto politického procesu byl začátek skutečného demokratického politického systému. První část tohoto procesu skončila v prosinci 1978, kdy byla uzákoněna nová demokratická španělská ústava.

Pokud jde o regulaci trhu práce, pro Frankistickou legislativu byly charakteristické velmi přísné předpisy upravující propouštění s relativně vysokými náklady na pracovní sílu (z hlediska byrokratických nákladů a odstupného). Firmy nicméně získaly flexibilitu prostřednictvím mezd, a to především pomocí intervenovaného kolektivního vyjednávání o změnách v pohyblivých složkách platů.

se zájmy zaměstnavatelů

S příchodem demokratického systému se svobodnými odborovými svazy se kolektivní vyjednávání změnilo a mzdová flexibilita byla možná pouze jako součást širokých národních dohod (jako součást příjmové politiky v boji proti růstu inflace). Koncem r. 1980 byla uzákoněna Charta pracovníků/Dělnická charta (Workers' Charter) s cílem poskytnout základní právní úpravu demokratického systému pracovních vztahů a nechat za sebou starou frankistickou legislativu. V této základní části právní úpravy byla pracovní smlouva na dobu neurčitou definována jako "standardní" pracovní smlouva. Významnou změnou oproti předchozím právním předpisům bylo to, že soudci již nebudou moci upravovat platby odstupného. V Chartě pracovníků jsou stanovena minima a maxima pro odstupné a soudci pouze rozhodují, zda je výpověď odůvodněná či neodůvodněná. Výpovědi mají různá minima a maxima odstupného a liší se i podle toho, zda jsou z disciplinárních, nebo ekonomických důvodů.

Velké zvýšení míry nezaměstnanosti nad 20 % na počátku 80. let vedlo socialistickou vládu, zvolenou v r. 1982, ke zvážení zákonných změn na podporu zaměstnanosti a snížení nezaměstnanosti. V těchto letech probíhala společenská diskuse o změně (snížení) plateb odstupného u smluv na dobu neurčitou, aby se podpořil růst zaměstnanosti. Vláda věřila, že nová právní úprava umožní v celé ekonomice rychlé nahrazování starších zaměstnanců (s nízkou průměrnou úrovní vzdělání) mladšími zaměstnanci (s vyšší úrovní vzdělání). Nebezpečím ale bylo, vzhledem k dominantní roli mužských živitelů v domácnostech, že plánovaná záměna bude mít negativní dopad na dobré životní podmínky mnoha domácností. Paradoxně se také ukázalo, že synové (a dcery) vlastně nahradili na pracovních pozicích své otce, do té doby hlavní živitele rodiny.

Politickou volbou proto tehdy bylo, aby se reforma trhu práce implementovala okrajově. Jinými slovy, právní změna ovlivnila nově vstupující osoby na trh práce, ale ne ty, které již na trhu práce byly. Rozhodujícím krokem ke zvýšení využívání smluv na dobu určitou, a to ve všech ekonomických sektorech, byla právní změna, zavedená v roce 1984. Z formálního hlediska se právní změna zdá být poměrně malá: nová dočasná smlouva pro podporu zaměstnanosti. Uzavírání smluv na dobu určitou na základě okrajové reformy výrazně ovlivnilo mladší zaměstnance, kteří nově na trh

se zájmy zaměstnavatelů

práce teprve vstupovali. Nutno dodat, že okrajová reforma dlouhodobě ovlivnila i zaměstnance s nízkou kvalifikací, u nichž je obvykle sledována vyšší míra rotace než u vysoce kvalifikovaných osob. Je důležité si uvědomit, že tato nová forma flexibilního zaměstnávání nebyla spojena s žádným typem finanční pobídky ze strany veřejného sektoru (daňové úlevy, snížení příspěvků na sociální pojištění nebo jiné formy subvencí). Stejně tak jejich zpřístupnění (původně) nesouviselo se zvýšením možností péče o děti nebo s růstem flexibility organizace času z důvodu lepšího sladování práce a rodiny. Naopak, v praxi se ukázalo, že obrovské rozšíření dočasných pracovních smluv vytvořilo závažné překážky pro zakládání nových rodin.

Právní předpisy na ochranu zaměstnanosti u smluv na dobu neurčitou

K posouzení toho, jak je dočasné zaměstnávání ve Španělsku flexibilní formou, je užitečné něco vědět o legislativě na ochranu zaměstnání na dobu neurčitou.

Právní úprava výpovědi u zaměstnanců s pracovní smlouvou na dobu neurčitou ve Španělsku musí být analyzována ze dvou vzájemně se doplňujících hledisek: znění zákona a praxe zákona. Oba pohledy jsou potřebné, protože rozdíl nákladů na pracovní sílu, pokud jde o dočasné smlouvy, byl vytvořen především strategickým využitím úpravy výpovědí.

Jako u největší části evropského kontinentálního pracovního práva je klíčem španělského pracovního práva spravedlivý/náležitý důvod výpovědi, založený na 158. úmluvě ILO (158 ILO Convention). Odůvodněné výpovědi mohou souviset se špatným chováním (výpověď z disciplinárních důvodů), nebo s ekonomickými důvody. Zaměstnanec se smlouvou na dobu neurčitou může podat žalobu na svého zaměstnavatele v případě propuštění vycházejícího z „nespravedlivé“ výpovědi. Když firma neposkytne náležitý/přiměřený důvod výpovědi, je výpověď protiprávní.

Odstupné za řádnou výpověď z ekonomických důvodů je 20denní mzda za služební rok (s horní hranicí 12 měsíčních mezd). U protiprávních výpovědí z ekonomických důvodů je odstupné 45denní mzda za služební rok u běžných smluv na dobu neurčitou (s horní hranicí 42 měsíčních mezd), nebo 33 (s limitem 24 měsíců) u smluv na dobu neurčitou

se zájmy zaměstnavatelů

zahájených na trhu práce v roce 1997 za účelem podpory smluv na dobu neurčitou. Nutno dodat, že odstupné za ekonomickou výpověď ve Španělsku bylo zatím vždy ve výši 45denní mzdy za služební rok (ještě nikdy nebylo ve výši 20denní mzdy) z důvodu strategického využití právní úpravy ze strany podniků a zaměstnanců. Toto strategické využití je hluboce zakořeněno v praxi španělského pracovního práva. V roce 2002, z důvodu snížení administrativních nákladů jednotlivých výpovědí, vláda zavedla poměrně malou změnu. Dříve, pokud byla výpověď shledána za neodůvodněnou (přímo ze strany soudů nebo nepřímo ze strany firem v přípravných/předběžných dohodách), musela firma zaplatit "vynechané mzdy", tzn. všechny mzdy od data propuštění do soudního rozhodnutí. Pokud právní řízení trvalo déle než dva měsíce, žádala firma po veřejné správě úhradu všech vynechaných mezd za toto přesahující období. V roce 2002 se však úprava vynechaných mezd změnila zavedením nového postupu. Pokud firma vyplatí zaměstnanci odstupné odpovídající protiprávní výpovědi (obvykle 45denní mzda za služební rok) do dvou dnů po doručení výpovědi, pak mu firma nemusí platit vynechané mzdy, a to ani v případě, že zaměstnanec podal žalobu na firmu za protiprávní výpověď. Firmy tak de facto uznávají, že výpověď byla protiprávní a vyplatí zaměstnanci odstupné za protiprávní propuštění, ale v každém případě uspoří náklady za vynechané mzdy. Na druhé straně zaměstnanec získá nejvyšší možné odstupné, nemá tedy zájem situaci řešit soudem. Uvedená úprava tak silně motivuje k řešení výpovědí bez pracovních soudů, vyjednávacích institucí, díky čemuž firma uspoří i všechny administrativní náklady spojené se soudním řízením.

Konečným výsledkem je tedy určitá "rovnováha" protichůdných zájmů zaměstnavatelů a zaměstnanců. Zaměstnavatelé získali opravdu rychlý způsob, jak propustit své zaměstnance, ale platí náklady spojené s protiprávní výpovědí, které činí více než dvojnásobek nákladů řádné výpovědi. Zaměstnanci strpěli nedostatky právní ochrany proti protiprávnímu propouštění (ve skutečnosti již není příčina propuštění relevantní, jelikož firma uznala, že výpověď je protiprávní/neodůvodněná), ale získali výrazné zvýšení odstupného. Dostupná data silně podporují tuto interpretaci. Tento systém byl pro firmy tak efektivní, že ho v některých případech využívaly dokonce i při kolektivním propouštění. Negativním důsledkem uvedené strategie při výpovědích je to, že její

se zájmy zaměstnavatelů

využívání vede k tomu, že protiprávní propouštění se stává pravidlem a nikoliv výjimkou, ačkoliv španělské pracovní právo je založeno na základním principu: žádná výpověď bez řádného důvodu. Využívání této strategie tedy vedlo ke zkreslenému použití právních norem.

V důsledku výše uvedeného byla reformou trhu práce z roku 2010 zavedena nová definice ekonomických důvodů propouštění. Explicitním cílem bylo posílení řádné výpovědi z ekonomických důvodů. Jinými slovy, s novou definicí by podniky měly mít jistotu, že důvody výpovědi budou považovány soudem za řádné/spravedlivé. Ukazuje se, že reforma byla ve snaze snížit deformované využívání právních norem částečně efektivní, i když kauzalitu nelze, z důvodu krátké doby účinnosti úpravy, s jistotou potvrdit.

Reforma, zahájená v únoru 2012, sleduje stejný princip zavádění přesnější definice ekonomických důvodů. Jednoznačným cílem je vyplácení řádného odstupného v případě výpovědi z ekonomických důvodů (20denní mzda za služební rok) a ukončení deformovaného využívání právní úpravy při propouštění. Je velmi brzy na posouzení toho, zda je nová reforma efektivní, nebo ne. Vláda očekává (významný) úspěch této poslední právní změny, poskytující firmám vnitřní flexibilitu a eliminující podněty k duálnímu trhu práce. Nutno dodat, že odbory reformu silně odmítají z důvodu výrazného poklesu odstupného.

Rozdíl v nákladech na zaměstnance a dualita trhu práce

Po dlouhou dobu ve Španělsku existoval rozdíl v nákladech na propouštění zaměstnanců od 12denní mzdy za služební rok pro dočasné smlouvy až k (obvyklé) 45denní mzdě za služební rok pro smlouvy na dobu neurčitou, tzn., že rozdíl v odstupném pro tyto typy smluv činil 33denní mzdu za služební rok. To je samozřejmě silným motivem k využívání dočasných smluv namísto smluv na dobu neurčitou. Reforma trhu práce v roce 2012 se snaží tento rozdíl snížit z 33 na pouhých 8 dnů (20 dnů pro smlouvy na dobu neurčitou a 12 dnů pro dočasné smlouvy).

se zájmy zaměstnavatelů

Pokles ve využívání dočasných zaměstnání se předpokládá ale pomalý. V minulosti snadné využití dočasných pracovních smluv vytvořilo pobídky pro segmentaci zaměstnání (pracovních míst), především ve velkých firmách. Firmy „postavily“ svůj celý výrobní proces na existenci skupiny pracovníků s nízkým výdělkem, kteří jsou nájímání prostřednictvím dočasných smluv a na jejich vysoké rotaci na pracovních místech. Smlouvy na dobu neurčitou využívaly pouze pro zaměstnance na vysoce odborných (dobře placených) pracovních místech s nízkou rotací. Tato skutečnost původně souvisí se snadným používáním dočasných smluv a s rozdílem v nákladech při výpovědi. V této souvislosti je nutné si uvědomit, že pokud segmentace už jednou existuje, náhlé snížení rozdílu v nákladech na propouštění má jen pomalý vliv na využívání smluv na dobu určitou (dočasných smluv), protože změny v organizaci práce jsou finančně nákladné. Změna by měla být snazší v malých firmách, kde rozdělení úkolů mezi pracovní místa není tak jednoznačně vymezené. Nicméně i v těchto firmách budou důležité limity nižšího využívání dočasných smluv, protože malé firmy většinou potřebují více flexibility při řízení pracovní síly, neboť mají užší manévrovací prostor v horších ekonomických obdobích a konec dočasné pracovní smlouvy obvykle poskytuje méně drastické přizpůsobení než propouštění.

Smlouvy na dobu určitou (dočasné smlouvy): více než pouze jeden druh flexibility

Negativní aspekty obrovského rozšíření dočasných smluv jsou ve Španělsku tak evidentní, že v 90. letech se svazy zaměstnavatelů, odborové svazy a vláda snažily zavést právní změny za účelem snížení míry dočasné zaměstnanosti. Tyto pokusy byly prováděny prostřednictvím sociálního dialogu mezi zaměstnavateli a odbory. Různé reformní kroky trhu práce proběhly v letech 1994, 1997, 2006, 2010 - 2011 a 2012. V roce 1997 a 2006 byly právní reformy trhu práce výsledkem dohody mezi zaměstnavateli a odbory, ale v ostatních případech byly legislativní změny implementovány vládou po neúspěšných jednáních mezi zaměstnavateli a odbory. Hlavním cílem všech reforem od roku 1994 bylo snížení míry využívání dočasných smluv. Právní změny se dotkly velmi různých aspektů pracovních smluv a pracovních vztahů: přesčasů, nepravidelné pracovní doby, nových smluv na dobu neurčitou (s různými platbami odstupného), finančních pobídek pro smlouvy na dobu neurčitou,

se zájmy zaměstnavatelů

změn v právních pojmech týkajících se propouštění, principů kolektivního vyjednávání, atd. Praxe však ukázala, že teprve až stávající recese snížila míru dočasné zaměstnanosti.

Motivace pro využívání dočasných smluv je ve Španělsku silná z řady rozmanitých důvodů: 1) velký rozdíl vypláceného odstupného mezi dočasnými a trvalými smlouvami; 2) nedostatek pobídek k využívání alternativních úprav mezd a/nebo pracovní doby; 3) významná setrvačnost firem při využívání již dobře známého flexibilního zaměstnávání namísto jiných forem.

Kam směřovat teď? Reforma trhu práce roku 2012

Společenská diskuse o nové reformě trhu práce v roce 2012 se zaměřila opět na odstranění rozdílů mezi dočasnými a trvalými pracovními smlouvami a na zjednodušení systému pracovních smluv s cílem zabránit fragmentaci trhu práce a podpořit produktivitu firem. Odborníci a nová vláda, zvolená v prosinci roku 2011, se domnívají, že změny v kolektivním vyjednávání jsou klíčovými prvky nové reformy trhu práce, která má za cíl usnadnit pružnější úpravy mezd a pracovní doby.

Dne 10. 2. 2012 byla přijata nová reforma trhu práce. Hlavní změny se zaměřují na propouštění a kolektivní vyjednávání. Změny v oblasti propouštění souvisí s (údajně) přesnější definicí výpovědi z ekonomických důvodů, aby se výplata odstupného při řádném propuštění stala novým standardem budoucích výpovědí (20denní mzda za služební rok). Kromě toho se odstupné za protiprávní propuštění snížilo pro všechny smlouvy na dobu neurčitou (ze 45 na 33denní mzdu za služební rok). Nové změny v úpravě kolektivního vyjednávání poskytují firmám více interní flexibility. Jinými slovy, tyto změny by měly firmám pomoci upravovat mzdy a pracovní dobu podle hospodářského cyklu. Bude-li tedy reforma účinná, mělo by dojít k snížení duality španělského trhu práce. (V každém případě se ale bude jednat o velmi pomalé tempo.)

2. Uplatňování a rozbor nejvýznamnějších flexibilních forem práce

Flexibilní zaměstnávání představují ve Španělsku dočasné pracovní smlouvy

Jak již bylo uvedeno výše, usnadnění dočasných pracovních smluv/smluv na dobu určitou bylo zavedeno s cílem podpory zaměstnanosti a mělo firmám zajistit flexibilitu. Praxe ukazuje, že dočasné pracovní smlouvy umožňují ohromnou expanzi zaměstnanosti v době hospodářských oživení, ovšem za cenu těžkých ztrát v dobách krize, jako je např. současná recese. Ve Španělsku existují i další formy flexibilního zaměstnání (jako práce na částečný úvazek, nebo podnikání na základě živnostenského oprávnění), ale ve srovnání s dočasnými pracovními smlouvami nejsou v podstatě využívány.

Důležitý je zákon, ale také kolektivní vyjednávání

Přehled historického vývoje v 1. části ukazuje, že zavedení převládající formy flexibilního zaměstnání ve Španělsku striktně souviselo se zákonem. Vedle toho ale existuje prokázaný vliv (a důležitý) kolektivního vyjednávání na rozšíření dočasných pracovních smluv, jako hlavního nástroje flexibility.

Z přísně právního hlediska sestávala reforma trhu práce v roce 1984 ze zavedení nového typu smlouvy (tzv. dočasná smlouva na podporu zaměstnanosti) - minimální délka smlouvy byla 12 měsíců (později 6 měsíců) a maximální 3 roky. Odstupné v případě ukončení smlouvy činilo 12denní mzdu za služební rok. Zavedením nové úpravy došlo k výrazné právní změně vzhledem k principům dosavadního španělského pracovního práva: byl to zlom "principu kauzality". Dosavadní právní zásada stanovovala, že na trvalé úkoly může firma najímat pouze pracovníky na smlouvu na dobu neurčitou. Smlouva na dobu určitou by měla být využívána pouze na dočasné potřeby. Slovní spojení "podpora zaměstnanosti" v názvu nové smlouvy znamenalo, že firmy mohly využívat tuto dočasnou smlouvu pro jakýkoliv typ práce, včetně trvalých úkolů. Tento zlom byl považován za přechodný, odůvodněný výhradně špatnými hospodářskými výsledky španělského trhu práce. Tento zlom však trval až do roku 1994. I když byl princip kauzality formálně znovu ustaven, firmy se poměrně rychle naučily využívat dočasné pracovní smlouvy jako snadný způsob přizpůsobení se

se zájmy zaměstnavatelů

hospodářskému cyklu a využívaly některá omezení/podmínky nové právní úpravy i pro jiné formy dočasných pracovních smluv (jako je např. smlouva o vykonání práce – ve španělštině "contrato de obra o servicio").

Cílová skupina: pracovníci na okraji

První cílovou skupinou byli mladí lidé. Okrajová reforma ale ovlivnila všechny skupiny, které se často ocitají na okraji trhu práce. Nejvýznamnější z nich byli pracovníci s nízkou kvalifikací (bez ohledu na jejich věk). Dočasné pracovní smlouvy se stále více využívaly i u vyšších věkových skupin, a to dokonce i u pracovníků s vysokoškolským vzděláním.

Na místě je třeba poznamenat, že rozsáhlé využívání dočasných pracovních smluv bylo zaznamenáno i v případě zaměstnanců veřejné správy. Zatímco míra dočasné zaměstnanosti se v soukromém sektoru v poslední dekádě mírně snižovala (zejména u mužů), ve veřejném sektoru se poměrně zřetelně zvyšovala (speciálně u žen).

Politika zaměstnanosti podporující flexibilní zaměstnání

Dočasné pracovní smlouvy nejsou nijak podporovány ze strany politiky zaměstnanosti. V případě některých velmi specifických skupin (jako jsou např. lidé se zdravotním postižením) jsou smlouvy na dobu určitou spojeny s finančními pobídkami pro firmy, ale jejich relevance je velmi malá.

Během posledních dvou desetiletí bylo uskutečněno několik pokusů jednak prosadit vyšší míru využívání pracovních smluv na dobu neurčitou namísto dočasného zaměstnávání a jednak převést dočasné pracovní smlouvy stávajících zaměstnanců na smlouvy na dobu neurčitou u téže firmy. Finanční pobídky (pravděpodobně nejdůležitější část aktivní politiky trhu práce v posledních deseti letech) byly zaměřeny na snížení využívání flexibilních zaměstnání.

se zájmy zaměstnavatelů

Z pohledu částečných úvazků byla zřejmě nejzajímavější politika implementována na počátku roku 2011. Došlo k zavedení programu na podporu přechodu ke stálému zaměstnání, jehož cílem je zaměstnávat na částečný úvazek (buď dočasně, nebo trvale) mladé nezaměstnané (do 30 let) a dlouhodobě nezaměstnané. Firmy jsou plně osvobozeny od plateb na sociální zabezpečení (75 % pro firmy s více než 250 pracovníky). Program je zaveden na dobu 12 měsíců, poté bude vyhodnocen. První údaje ukazují, že došlo k většímu využívání smluv na částečný úvazek.

Využívání flexibilního zaměstnávání ve Španělsku

Dočasné pracovní smlouvy jsou ve španělské ekonomice široce využívány, a to napříč všemi sektory. Nejvyšší podíl je zaznamenán mezi sezónními zaměstnanci.

V posledních 10 letech je sledováno i intenzivnější využívání dočasných smluv u žen zaměstnaných ve veřejné správě, v porovnání s ženami zaměstnanými v soukromém sektoru. V důsledku toho probíhala i rozsáhlá diskuze o tom, co stojí za tímto fenoménem.

Rozdíl v nákladech na propouštění společně s vedlejšími efekty kolektivního vyjednávání podpořily využívání dočasných smluv jako snadného (a relativně levného) způsobu zvládání projevů hospodářské cyklu. Organizace zaměstnanců a řízení lidských zdrojů přizpůsobily své strategie této realitě. V důsledku toho došlo k segmentaci pracovníků. "Špatná" pracovní místa jsou mnohem úžeji spojena se smlouvami na dobu určitou, zatímco "dobrá" místa se smlouvami na dobu neurčitou. Oba druhy zaměstnání se spíše doplňují, než vzájemně nahrazují. Empirické důkazy z velkých firem ukazují, že hrubé toky obou typů pracovních míst se pohybují společně, paralelně.

Vývoj míry dočasné zaměstnanosti v soukromém sektoru je odlišný v závislosti na velikosti firem - pro nejmenší firmy (méně než 10 zaměstnanců) míra klesá, zatímco pro větší firmy (nad 250 zaměstnanců) zůstává stabilní a dokonce se i zvyšuje.

V letech 1997 a 2006 byly spuštěny různé finanční pobídky s cílem podpořit zaměstnávání na dobu neurčitou a konverzi dočasných pracovních smluv na trvalé.

se zájmy zaměstnavatelů

Praxe ukázala, že míra dočasné zaměstnanosti je u větších firem poměrně stabilní (mírně se i zvyšuje), což je konzistentní s existencí segmentace: smlouvy na dobu určitou by se měly používat pro určité typy pracovních míst a firmě by se nemělo v jejich případě vyplatit využití trvalých smluv ani při uvážení finančních pobídek. V malých firmách však nejsou úkoly tak jasně přiřazeny pracovním místům a využití smluv na dobu určitou je jen otázkou finančních nákladů. Proto existence finančních pobídek ovlivnila zejména malé podniky - míra dočasné zaměstnanosti se v malých firmách snížila, zatímco ve velkých firmách nikoliv.

Hospodářská a sociální politika a vývoj flexibilního zaměstnávání

Ve Španělsku existoval určitý druh implicitní společenské smlouvy založené na podpůrné roli španělských rodin, která umožnila velké rozšíření dočasných pracovních smluv spolu s relativně vysokou mírou nezaměstnaností mladých lidí. Okrajová reforma usnadnila používání dočasných pracovních smluv, což umožnilo starším pracovníkům setrvat ve svých zaměstnáních. Na druhé straně ale starší pracovníci (ve své roli živitelů rodin) přispěli k „problematické“ situaci mladých lidí (v podstatě svých dětí). Fiskální redistribuce posílila uvedené schéma mezigeneračních transferů: starší pracovníci podporovali sociální stát placením daní do fondu na ochranu v nezaměstnanosti a rozšíření vzdělávacího systému. Tato "implicitní dohoda" se však stává stále problematičtější. Jednak dočasné pracovní smlouvy jsou u starších věkových skupin stále častější (zejména u osob s nízkou kvalitací), dále cenová bublina bydlení/nemovitostí zvýšila náklady na založení nové rodiny a jednak nejistota zaměstnání spojená s dočasnými smlouvami oddaluje rození dětí a snižuje tedy míru porodnosti.

Postoje k flexibilnímu zaměstnávání

Zatímco v 90. letech převládalo mínění, že s dočasnými pracovními smlouvami je spojeno více kladů než záporů, nyní panuje široká shoda jak mezi odborníky, tak i zaměstnavateli, zaměstnanci, pracovníky, odbory a veřejnými orgány, že jejich negativa

se zájmy zaměstnavatelů

jsou větší než jejich přínosy. Na druhé straně se ale odborníci a zaměstnavatelé dožadují jisté flexibility pro firmy jako nezbytné nutnosti, která není založena na rostoucím počtu dočasných pracovních smluv. Zaměstnavatelé požadují opatření, která by umožnila nižší mzdy a nemzdové náklady práce (změnou úpravy kolektivního vyjednávání), nižší administrativní náklady, širší možnosti pro uspořádání pracovní doby, atd. Odbory spíše podporují způsoby, jak převést dočasné smlouvy na smlouvy trvalé, prosazují jednání o změnách pracovních podmínek a zvýhodnění kolektivního vyjednávání na firemní úrovni zlepšením koordinace na různých úrovních vyjednávání.

V současné době španělský model, pokud jde o flexibilní zaměstnávání, hledá větší flexibilitu a zároveň se snaží chránit pozice zaměstnanců na trhu práce. Teprve velmi nedávno začal být tento model široce zpochybňován, pravděpodobně z důvodů rozšíření nezaměstnanosti mládeže a intenzity poklesu zaměstnanosti v celé ekonomice.

Zaměstnání na dobu určitou a výsledky trhu práce: význam načasování

Španělsko je ekonomikou s rigidním trhem práce. Většina souhrnných indexů flexibility, používaných mezinárodními organizacemi (např. OECD), řadí Španělsko do dolní části seznamu, spolu s dalšími jihoevropskými zeměmi. Co se změnilo rozšířením dočasných pracovních smluv?

Dynamické modely poptávky práce předpovídají, že změny v nákladech na zaměstnance (celkové, tedy i související s výpovědí) nebudou mít vliv na úroveň zaměstnanosti (a nezaměstnanosti) ve střednědobém horizontu. Co se změní, je dynamika zaměstnanosti (a nezaměstnanosti), nikoliv průměrné úrovně zaměstnanosti a nezaměstnanosti v dlouhodobém horizontu.

Španělská zkušenost této předpovědi velmi dobře odpovídá. Po uvolnění dočasných pracovních smluv byla expanze zaměstnanosti, která doprovázela ekonomické oživení po roce 1985, velmi významná. Na začátku 90. let vytlačila nová krize opět míru nezaměstnanosti nad 20 %. Expanzivní období po roce 2000 zvýšilo zaměstnanost jako

se zájmy zaměstnavatelů

nikdy předtím. Nicméně konec spekulativní bubliny v roce 2007 a světové finanční krize v roce 2008 vedly opět k míře nezaměstnanosti nad 20 %.

Nejvýznamnějším dopadem růstu (koncentrace) flexibilního zaměstnávání na základě dočasných pracovních smluv je tedy rostoucí volatilita zaměstnanosti a nezaměstnanosti.

U dalších klíčových proměnných, jako je např. produktivita práce, někteří experti na danou problematiku upozorňují, že smlouvy na dobu určitou v dlouhodobém horizontu snižují produktivitu. Využíváním dočasných pracovních smluv v rámci celé ekonomiky jsou firmy méně motivovány, aby vydávaly zdroje na odborný výcvik. Konečným výsledkem je snížení celkové produktivity, což také odpovídá španělské zkušenosti v posledním desetiletí.

Negativní dopady na produktivitu se staly až výrazněji viditelnějšími až od poloviny 90. let. Dřívější obrovský nárůst tvorby pracovních míst po reformě v roce 1984, odstranil větší část kritického hodnocení dopadu reformy trhu práce, usnadňující dočasné pracovní smlouvy. Zavedením dočasných pracovních smluv došlo ke změně nákladů těsně před hospodářskou expanzí. Výhody reformy tak byly velmi brzy patrné, ale však pouze do doby, než přišla krize v letech 1993 -1995, kdy španělská společnost zakusila "temnou stránku" dočasných smluv.

3. Zhodnocení flexibilních forem práce s využitím SWOT analýzy

Definování silných a slabých stránek flexibilního zaměstnávání ve Španělsku bude omezeno pouze na pracovní smlouvy na dobu určitou, a to z důvodu zanedbatelného výskytu ostatních flexibilních forem. Velmi důležité je načasování dopadů (viz výše) - SWOT analýza proto bude rozlišovat krátkodobé a dlouhodobé dopady.

Silné stránky

- Okrajová reforma trhu práce, rozšiřující smlouvy na dobu určitou, byla řešením úzce souvisejícím se sociálními a ekonomickými podmínkami ve Španělsku v první polovině 80. let. Výsledkem bylo, že zejména starší pracovníci zůstali

se zájmy zaměstnavatelů

zaměstnaní (a to i navzdory nižší vzdělanostní úrovni ve srovnání s mladými). Došlo tak k mezigenerační distribuci nezaměstnanosti, mírně dopadající na živitele domácností.

- Uvedené řešení bylo možné zejména z důvodu "rodinného" charakteru španělské společnosti. Pozitivní výsledky, pokud jde o rychlé zvýšení zaměstnanosti (zatím jen dočasné), byly ve společnosti zřetelně sledovatelné a vláda je vykazovala jako strategický a politický úspěch.
- Firmy získaly nástroj, pomocí kterého snadno dokázaly přizpůsobit počet zaměstnanců aktuálním potřebám.
- Dočasné pracovní smlouvy nejsou spojeny s žádnými finančními pobídkami, daňovými úlevami nebo slevami na příspěvcích sociálního zabezpečení, přesto ale poskytují firmám levnější pracovní sílu.
- Z některých výzkumů je patrné, že dočasní pracovníci jsou méně náchylní k absencím.
- V dlouhodobém horizontu se však uvedené klady ztrácejí. "Implicitní mezigenerační smlouva" se postupně „bourala“. Na okraji trhu práce se vedle mladých lidí začali poměrně rychle ocitát i pracovníci s nízkou kvalifikací, a to bez ohledu na věk. Dočasné smlouvy se staly jakousi vstupní branou do téměř každého zaměstnání a vytvářely vlastně jakýsi nový, stále rozšířenější druh zkušební doby.
- Velké rozdíly lze zaznamenat z pohledu úrovně vzdělání. Pro osoby s univerzitním vzděláním je dočasná pracovní smlouva přechodným obdobím v jejich pracovním životě (nutno ale dodat, že toto období trvá až do zhruba 30 let věku!). Naproti tomu pro osoby s nejnižším stupněm vzdělání jsou dočasné pracovní smlouvy záležitostí, která dlouhodobě utváří jejich pracovní životy (ne-li po celou dobu jejich pracovní kariéry).

Slabiny

- Krátkodobě neexistují žádná relevantní negativa dočasných pracovních smluv. Negativa těchto smluv jsou významná v dlouhodobém horizontu. Pro jednotlivce jsou to ztráty týkající se pracovního výcviku, úrazů, pracovních podmínek a pracovních životů.
- Pracovní výcvik
 - Pracovníci s dočasnou pracovní smlouvou jsou méně zapojováni do pracovního výcviku. Vedle toho, dočasní pracovníci mnohem častěji pracují u firem, které poskytují pracovní výcvik v menší míře. Tato poslední nuance dává velmi zajímavou informaci: pokud jsou dočasní pracovníci častěji přítomni ve firmách, které poskytují odborný výcvik v menší míře, potom hraje klíčovou roli organizace práce na firemní úrovni a technologie aplikované ve výrobním procesu. Je to další indikace toho, že užívání dočasných pracovních smluv není pouze věcí nákladů spojených s právní úpravou pracovních smluv, ale je rozhodnutím souvisejícím s organizací firmy.
- Pracovní úrazy
 - Výskyt pracovních úrazů se mění s typem smlouvy, ale existuje řada odvětví a zaměstnání, která vykazují podobný výskyt úrazů ve Španělsku i v Itálii, tedy v zemích s rozdílnými úrovněmi rozšíření dočasných smluv. Ukazuje se, že při srovnání dočasných a trvalých pracovníků do 3 odpracovaných let neexistuje žádný rozdíl ve výskytu pracovních úrazů podle typu smlouvy (do tohoto průzkumu nebyly zahrnuty smrtelné úrazy). Podle jiného empirického přístupu, který využívá souhrnné údaje podle odvětví, se ukazuje, že v odvětvích s vyšším podílem dočasných pracovních smluv je vyšší výskyt smrtelných úrazů.
- Pracovní podmínky a pracovní život

se zájmy zaměstnavatelů

- Existují významné rozdíly v pracovních podmínkách podle typu smlouvy. Rozdíly lze zaznamenat dokonce i v případě srovnání dočasných a trvalých pracovníků se stejnou délkou zaměstnání u stejné firmy. Kvalita pracovního života a pracovní uspokojení jsou zřetelně nižší u pracovníků s dočasnými pracovními smlouvami. Pokud jde o mzdy, jsou dočasné pracovní smlouvy spojeny (za jinak stejných podmínek) s negativním mzdovým rozdílem ve výši zhruba 10 %. Podrobnější analýza tohoto rozdílu mezi oběma skupinami ukazuje, že dočasní zaměstnanci vydělávají méně než pracovníci se smlouvou na dobu neurčitou hlavně z důvodu odlišných osobnostních a vzdělanostních charakteristik. Výběr pracovníků se smlouvami na dobu neurčitou na "dobrá" pracovní místa a pracovníků se smlouvami na dobu určitou na "špatná" pracovní místa je tedy klíčem pro vysvětlení mzdových rozdílů.
- Existuje obecná tendence přecházet s postupujícím věkem od dočasných pracovních smluv na smlouvy trvalé. Existuje však relativně malá skupina pracovníků, kteří jsou obětí tzv. "pasti dočasných smluv" a dočasné smlouvy mají i po dosažení 40 let. Především se jedná o pracovníky s nízkou kvalifikací, kteří mají dočasné smlouvy i v pozdějším věku s nejistým přechodem na smlouvu trvalou.
- Analýzy negativních sociálních dopadů dočasných smluv z dlouhodobého hlediska ukazují, že dočasné smlouvy způsobují rostoucí potíže při zakládání rodin z důvodu nižších mezd, opožděného přístupu k trvalým pracovním smlouvám a omezené platební schopnosti. Doprovodné události (jako cenová bublina bydlení/nemovitostí) navíc vytvořily velmi obtížné podmínky k tomu, aby se mladí lidé mohli osamostatnit. To v konečném důsledku vedlo k vůbec nejnižší míře porodnosti ve Španělsku.
- Dočasné pracovní smlouvy ovlivňují také veřejné výdaje vztahující se k pojištění v nezaměstnanosti a sociální pomoci. Mobilita pracovních sil ovlivňuje vývoj těchto veřejných výdajů. S větším počtem dočasných pracovníků se veřejné

výdaje pojištění v nezaměstnanosti a pomoci zvyšují, protože dočasné smlouvy jsou spojeny s vyššími úrovněmi přechodů (z důvodu jejich nižších nákladů na přizpůsobení). Ve skutečnosti se od 2. poloviny posledního desetiletí ukazuje, že firmy a pracovníci využívají pojištění v nezaměstnanosti a pomoci jako doplněk k pracovním výdělkům, nikoliv jako jejich náhradu. Tato strategie může zhoršit šance získat pracovní smlouvu na dobu neurčitou. Analýza (Rebolla, 2011) období 2000 - 2007 poskytla řadu výsledků týkajících se zaměstnanců, kteří zůstávají u stejného zaměstnavatele, ale s více než jednou smlouvou. 1) Firmy někdy používají dočasné pracovní smlouvy jako prostředek prověřování nově přijatých pracovníků, a tím zvyšují míru přechodu na trvalou smlouvu těchto pracovníků. 2) V jiných případech mají pracovníci řetězec dočasných pracovních smluv u téhož zaměstnavatele prokládaný vstupy do systému pojištění v nezaměstnanosti, což snižuje jejich šanci získat stálou práci.

- Jiní autoři nedávno zdůraznili další klíčové dopady pracovních smluv na dobu určitou na agregátní proměnné, jako je celková produktivita. Široké využívání dočasných pracovních smluv souvisí s nižší celkovou produktivitou, protože dočasné smlouvy jsou spojeny s nižší účastí v odborném výcviku a kratší období zaměstnání snižuje specifický lidský kapitál.

Příležitosti a hrozby

- Pokud změna hospodářského cyklu směřuje k ekonomické expanzi, mohlo by se flexibilní zaměstnávání založené ve Španělsku na dočasných pracovních smlouvách považovat za příležitost. V době ekonomického růstu firmy rychle najímají více pracovníků na dočasné smlouvy, s kterými jsou spojeny nižší náklady na přizpůsobení. Víme však, že dlouhodobě, když dojde k ekonomickému poklesu, se tato příležitost stává hrozbou právě proto, že s dočasnými smlouvami mají nižší přizpůsobovací náklady.
- Pokud jde o reformy trhu práce, všechny se v 90. letech a po roce 2000 pokoušely snížit závislost firem na dočasných pracovních smlouvách. Míra

dočasné zaměstnanosti se však téměř nezměnila, ale některé z těchto reforem ovlivnily příliv smluv na dobu neurčitou. Nová reforma trhu práce (2012) by mohla být příležitostí pro flexibilní zaměstnávání. Klíčové je poskytnout firmám flexibilitu a současně zmírnit (dlouhodobé) negativní dopady spojené s téměř výhradním zaměřením na dočasné pracovní smlouvy. Snížení používání smluv na dobu určitou, zvýšení podílu smluv na dobu neurčitou, zvýšení využívání částečných pracovních úvazků, změny v kolektivním vyjednávání a skloubení aktivních a pasivních politik zaměstnanosti jsou klíčovými prvky nové reformy trhu práce, vytvářející příležitosti a nikoliv hrozby. Reforma trhu práce, zahájená v únoru 2012, však bohužel ovlivnila pouze propouštění a kolektivní vyjednávání, zatímco změny v aktivní politice trhu práce byly ponechány stranou.

4. Závěr

Flexibilní zaměstnávání ve Španělsku představuje téměř výhradně smlouvy na dobu určitou/dočasné smlouvy, což je výsledek "historických událostí" ("dočasná" reakce na velmi vysokou míru nezaměstnanosti počátkem 80. let). Již dnes je nesporné, že flexibilita měla mít různé formy, aby zohlednila různé situace firem i pracovníků. Orientace pouze na jednu formu flexibilního zaměstnávání podporuje ekonomické i sociální problémy pracovníků a dokonce i celé ekonomiky (jako nižší celkovou produktivitu v případě Španělska).

Případ Španělska ukazuje, že ne vždy platí: čím více flexibility, tím lépe. Pro každý typ flexibilního zaměstnávání pravděpodobně existuje určitá optimální úroveň. Diverzifikace flexibilního zaměstnávání do různých forem je slibnou cestou, jak minimalizovat sociální náklady a poskytnout firmám potřebnou flexibilitu.

Zvýšení flexibility musí probíhat ruku v ruce s efektivní politikou trhu práce, a to jak aktivní tak i pasivní. Obě politiky jsou potřebné: pasivní politika k zachování příjmů domácností a aktivní politika k rychlému návratu na trh práce. Nepropojení obou

se zájmy zaměstnavatelů

politik ve Španělsku a kladení velkého důrazu na pasivní politiku (až do minulé dekády) se promítlo v neřešení výkyvů španělského trhu práce.

Příklad Španělska ukazuje, že jakékoliv implementované opatření flexibility je třeba v čase hodnotit a efektivně revidovat. Vyhodnocení přímých i nepřímých dopadů opatření flexibility je velmi důležité, protože správné načasování může být klíčové, a to zejména v době, kdy čelíme odlišné ekonomické situaci.

5. Summary

In Spain, flexible employment is almost exclusively focused on temporary contracts. This is the result of a 'historical accident' (a 'transitory' answer to a very high unemployment rate in the beginning of the 1980s). This is a lesson about anticipating eventual long-term effects of flexibility measures. When the ease of temporary contracts was launched, firms and families adapted their behaviours to the new situation. This adaptation was not perfect, of course, and long-term problems appeared. However, once problems are spread, it is really difficult to implement solutions with a fast effect.

Another lesson to be learnt is that flexibility should have different forms to attend different situations of firms and workers. Focusing on only one form of flexible employment fosters economic and social problems for workers and even for the whole economy (as a lower aggregate productivity in the Spanish case).

The Spanish case shows that more flexibility is not always better. Probably, there is an optimal level for each type of flexible employment. Diversifying flexible employment in different forms is a promising way to minimize welfare costs and to give firms the flexibility they need when facing business cycle.

In order to overcome costs on working careers and covering unemployment spells linked to flexibility increases, the government must implement effective active and passive policies. Both are needed: passive policies to sustain household incomes and active policies to come back rapidly to the labour market. The disconnection of both

policies in Spain (and the great emphasis in the first one until the last decade) was part of the problem of not solving mismatches of the Spanish labour market.

Finally, the Spanish case also shows that flexibility measures must be evaluated and reviewed when time passes. Evaluating the direct and indirect effects of flexibility measures is very important, because a good solution for the problems of a historical moment can become a key obstacle when facing different economic situation.

Literatura

Amuedo-Dorantes, C. and Malo, M.A. (2008). "How are fixed-term contracts used by firms? An analysis using gross job and worker flows". *Research in Labor Economics*, 28: 277-304.

Andrés, J., Boscá, J.E., Doménech, R. and J. Ferri (2009): "Job Creation in Spain: Productivity Growth, Labour Market Reforms or Both?". Working Paper IEI WP0903.

Boeri, T. and Garibaldi, P. (2007). 'Two-tier Reforms of Employment Protection Legislation: A Honeymoon Effect', *Economic Journal* 117, 357–85.

Davia, M. A. and Hernanz, V. (2004). "Temporary Employment and Segmentation in the Spanish Labour Market: An Empirical Analysis through the Study of Wage Differentials". *Spanish Economic Review*. 6: 291–318.

Doménech, R. and García, J.R. (2010). "¿Cómo conseguir que crezcan la productividad y el empleo y disminuya el desequilibrio exterior?" *Claves de la Economía Mundial*, 10: 163-176.

Felgueroso, F. and Jiménez, S. (2010). "Sobre la propuesta para la reactivación laboral en España", chapter in V. Gómez (ed.), *La reforma laboral en España*, Editorial Biblioteca Nueva, Madrid: 63-88.

García-Martínez, P. and Malo, M.A. (2007). "The Strategic Use of Dismissal Legislation: An Empirical Analysis Using Spanish Data", *European Journal of Law and Economics*, 23, 151-167.

García-Serrano, C. (2011). "Déjà vu? Crisis de empleo y reformas laborales en España", *Revista de Economía Aplicada*, 56 (19): 149-177.

García-Serrano, C., Malo, M.A., Pérez-Infante, J.I. (2010). "Dos cuestiones clave de la reforma laboral: despidos y negociación colectiva", *Temas Laborales*, 107: 53-85

Garrido and M.A. Malo (2005): "Postponement of Family Formation and Public Budget: Another Approach to Very Low Fertility in Spain", *Public Finance and Management*, vol. 5 (1): 152-177.

Garrido, L. (1996): "La temporalidad, ¿pacto intergeneracional o imposición?", chapter in L. Garrido and M. Requena, *La duración del contrato de trabajo*, Consejo Económico y Social, Madrid: 47-74.

Guadalupe M. (2003). "The Hidden Costs of Fixed Term Contracts: The Impact on Work Accidents". *Labour Economics*, 10:338–358.

Hernanz V. (2003). *El trabajo temporal y la segmentación: Un estudio de las transiciones laborales*, Consejo Económico y Social, Madrid.

Hernanz, V. and Toharia, L. (2006). "Do Temporary Contracts Increase Work Accidents? A Microeconometric Comparison between Italy and Spain". *Labour* 20 (3): 475-504.

Jimeno, J.F. and Toharia, L. (1993). "The effects of fixed-term employment on wages: Theory and evidence from Spain". *Investigaciones Económicas*. 17(3): 475-494.

Jimeno, J.F. and Toharia, L. (1996). "Effort, Absenteeism, and Fixed Term Employment Contracts". *Revista Española de Economía*, 13(1): 105-119.

M.A. Malo, (2000): "A simple model of severance pay determination: the case of individual dismissals in Spain", *Labour*, 14 (2), 269-290.

Malo, M. (2012): *An Analysis of Flexible Employment in Spain*. Případová národní studie vypracovaná jako podkladový materiál pro účely zpracování části 2 veřejné zakázky "Analýza flexibilních forem práce ve vybraných zemích EU", řešené v rámci zakázky Zpracování analýz sociálního dialogu a flexibilních forem práce ve vybraných zemích EU v rámci projektu Udržitelnost sociálního dialogu v ČR – rozvoj kvality služeb zástupců zaměstnavatelů, reg. č. CZ.1.04/1.1.01/02.00012.

Malo, M.A. (2005): "La evolución institucional del despido en España: una interpretación en términos de un accidente histórico", *Revista de Historia Económica*, vol. XXIII (1), 83-115.

Malo, M.A. (2011): "Labour Market Policies in Spain under the current recession", Discussion Paper 210, International Institute of Labour Studies, International Labour Organization, Geneva, June. Link to the article (last access: 11/01/2012):

http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/dp210_2011.pdf

Malo, M.A. (2012): "Una primera valoración de la reforma laboral de 2012", *Cuadernos de Economía*, forthcoming.

Malo, M.A. and Cueto, B. (2011): "Temporary Contracts across Generations: Long-term effects of a labour market reform at the margin", mimeo.

Malo, M.A. and González-Sánchez, J.J. (2010): *Análisis Comparado de los Procedimientos de Despido: Perspectiva Económica y Jurídica*. Employment Ministry, Madrid.

Nickell, S. (1987). "Dynamic Models of Labour Demand", chapter 9 in O. Ashenfelter & R. Layard (ed.), *Handbook of Labor Economics*, volume 1, number 1, Elsevier: 473-522.

Rebollo, Y. (2011). "Landing a permanent contract in Spain: Do job interruptions and employer diversification matter?" *The Manchester School*, 79(6): 1197-1236.

temporary contracts", *Spanish Economic Review*, 7 (1): 67-88.

Toharia, L. (ed.) (2005): *El problema de la temporalidad en España: Un diagnóstico*, Employment Ministry, Madrid.

Toharia, L. and Malo, M.A. (2000): "The Spanish Experiment: Pros and Cons of the flexibility at the margin", chapter in G. Esping-Andersen and M. Regini (eds.), *Why deregulate? Dilemmas of labor market reform in Europe*, Oxford, Oxford University Press, 307-335.

VI. Uplatňování flexibilních forem zaměstnávání na Slovensku

1. Obecná situace na trhu práce

Trh práce na Slovensku zaznamenal v posledních 12 letech jak výrazný nárůst zaměstnanosti (zejména v letech 2005 – 2008), tak i její opětovný pokles (od roku 2009), který byl vyvolán celosvětovou krizí. Dopady krize se na Slovensku plně projevíly v letech 2009 a 2010, kdy došlo k nárůstu evidovaných uchazečů o zaměstnání, jejichž počet na začátku roku 2012 přesáhl hranici 400 tisíc osob.

Z hlediska míry nezaměstnanosti existují na Slovensku relativně velké regionální rozdíly – zatímco v Bratislavských okresech se pohybuje v rozmezí 3 až 5 %, na jihu středního a východního Slovenska její výše přesahuje hranici 30 %.

Slovensko má v rámci zemí EU jednu z nejvyšších měr dlouhodobé nezaměstnanosti - dva ze čtyř NUTS2 regionů SR se nachází v první desítce regionů EU s nejvyšší mírou nezaměstnanosti. Typický profil dlouhodobě nezaměstnaného občana na Slovensku reprezentuje osoba s nízkým vzděláním, odkázaná na dávky sociální pomoci, žijící na vesnici, v regionu s vysokou mírou nezaměstnanosti, pro kterou není většina flexibilních forem práce vhodná.

Z pohledu struktury zaměstnanců jich třetina pracuje v průmyslu, 4 % v zemědělství a zbytek pak ve službách. Podíl zaměstnanců ve službách je nejvyšší v Bratislavě (79 %), v ostatních regionech se pohybuje v intervalu 52 – 62 %.

2. Uplatňování a rozbor nejvýznamnějších flexibilních forem práce

Na Slovensku existuje několik forem zaměstnávání, které lze označit za flexibilní. Většina z nich je definovaná Zákoníkem práce č. 311/2001 Z. z., ve znění pozdějších novel (dále ZP).

Velkou skupinou flexibilních forem práce jsou tradiční pracovní smlouvy, ve kterých je obsažena určitá forma flexibility (určitá doba, částečný úvazek...). Vedle těchto pracovních smluv existují a jsou i stále více populárnější jiné formy, zejména živnost a dohody o provedení práce.

Pracovní poměr na dobu určitou

Pracovní poměr na dobu určitou je upraven ZP. Podmínky se za posledních deset let v jednotlivých obdobích měnily – z relativně omezujících na volnější a zpět. Stále však byla, až na výjimky, omezena maximální doba, po kterou lze zaměstnance takto zaměstnávat (dva až tři roky) a maximální počet prodloužení takovéto smlouvy (jedno až tři prodloužení).

Současné znění ZP umožňuje zaměstnavatelům sjednat se zaměstnancem pracovní poměr na dobu určitou v součtu nejdéle na tři roky. Pracovní poměr na dobu určitou lze sjednat, prodloužit nebo opětovně dohodnout v rámci daného období nejvýše třikrát.

Změny ZP v oblasti práce na dobu určitou v posledních 10 letech byly časté, nikoliv však zásadní. Tato skutečnost je patrná i z dat VŠPS – podíl pracovníků zaměstnaných na dobu určitou od konce 90. let, kdy osciloval kolem 4 %, postupně stoupal až na hodnotu 5,5 % v roce 2004 a poté opět klesl na úroveň 4 % (1. čtvrtletí 2009). Během krize byl zaznamenán nárůst pracovních poměrů na dobu určitou – podíl osob zaměstnaných na dobu určitou v 3. kvartále 2011 dosahoval úrovně 6,7 %. Slovensko se tak, spolu s pobaltskými zeměmi, Bulharskem a Rumunskem, řadí k zemím EU s nejnižším podílem pracovních poměrů na dobu určitou.

Podíl zaměstnanců starších 15 let s pracovním poměrem na dobu určitou dosáhl na Slovensku v 3. kvartále 2011 hodnoty 6,7 % - muži 6,9 % a ženy 6,5 %. Podíl pracovních úvazků na dobu určitou v případě mladých lidí ve věku od 15 do 24 let činil ve stejném období 17,8 %.

Důvody nízkého využívání pracovních poměrů na dobu určitou nejsou statisticky podložené, přesto experti na problematiku přičítají tento stav existenci dohod konaných mimo pracovní poměr, dále pak smluv podle obchodního zákoníku (nucená živnost) a v neposlední řadě i existenci institutu agenturního zaměstnávání.

se zájmy zaměstnavatelů

Výhodou uvedeného pracovního poměru je jednoduchost jeho ukončení. Odborové svazy však dlouhodobě kritizují sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou, zejména pak těch, kde dochází k jejich řetězení.

Práce z domova a práce doma

Práce z domova (telepráce) a práce doma jsou definované ZP (§52), přičemž práce z domova byla implementována až v roce 2007. Od práce doma se odlišuje tím, že při jejím vykonávání jsou využívány informační technologie a vymezeny povinnosti zaměstnavatele v souvislosti s informačními technologiemi.

Práce z domova musí být sjednána v pracovní smlouvě. Na pracovníky se vztahuje standardní pracovní smlouva, při níž se ale předpokládá, že rozložení pracovní doby si zaměstnanec stanoví sám. Z tohoto důvodu se na ně nevztahují žádné nároky při práci přesčas, nepřetržitém denním odpočinku nebo při důležitých osobních překážkách. Zaměstnavatel má ale povinnost takovému zaměstnanci zajistit technické vybavení a řádné zaškolení.

Statistiky Eurostatu ukazují, že podíl pracovníků na Slovensku, kteří pracují z domova (bez rozdílu, zda se jedná o práci z domova či práci doma), dosahuje úrovně 3,7 %, přičemž sledovaný průměr EU27 je 4,8 %.

Bariér pro uplatňování práce z domova je hned několik. Nejzásadnějšími se ukazují být tyto:

- přílišná provázanost pracovního práva na odpracované hodiny - zakomponovat pracovní normy je obtížné, a proto zaměstnavatelé umožňují tento typ práce pouze těm zaměstnancům, s kterými mají dobré zkušenosti;
- bezpečnost a ochrana zdraví při práci – zejména pak posuzování, resp. rozlišování úrazů na pracovní či nepracovní (pracovní úrazy mají pro zaměstnavatele negativní důsledky!).

se zájmy zaměstnavatelů

Ostatní bariéry lze označit jako technické, kdy zaměstnavatel musí zajistit pracovní prostředky (zpravidla notebook a telefon), zabezpečit ochranu údajů, proškolit zaměstnance apod.

Práce přesčas

Práce přesčas je na Slovensku chápána jako flexibilní forma práce, neboť dává možnost zaměstnavateli flexibilně přizpůsobovat pracovní zdroje potřebám zakázek, přizpůsobovat pracovní dobu.

Práce přesčas je definována ZP (§97) jako práce, kterou vykonává zaměstnanec na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu, která vyplývá z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a je konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn.

V průběhu času byl počet hodin, které lze jako přesčasové vykonávat, legislativně upravován. Současná platná legislativní úprava umožňuje zaměstnanci nařídit 150 přesčasových hodin, po dohodě pak dalších 250 hodin (kolektivní smlouvou), tedy celkem až 400 hodin. Výjimky jsou u řídících pracovníků (celkem až 550 hodin), dále pak u kratších pracovních úvazků a i v případě specifických skupin, kterým nelze práci přesčas nařídit (těhotné ženy, osoby pečující o děti) nebo ji mají zakázanou (mladiství). Průměrná týdenní pracovní doba (včetně přesčasů) nesmí přesáhnout 48 hodin (výjimku má zdravotnický a řídící personál, kde je stanoven absolutní horní limit 56 hodin).

Mzda za přesčasové hodiny činí minimálně 125 % průměrného výdělku zaměstnance (135 % v případě rizikových prací). Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne na čerpání náhradního volna, pak zaměstnanci nenáleží mzda za práci přesčas.

Zaměstnavatelé práci přesčas obhajují. Spatřují v ní ekonomickou výhodu – je pro ně jednodušší, a koneckonců i levnější, platit zvýšenou mzdu existujícímu zaměstnanci, než získat a zaškolit nového zaměstnance jen pro nárazové práce (v přesně stanovenou dobu).

se zájmy zaměstnavatelů

V současnosti zaměstnavatelé vyvíjí tlak, aby počet odpracovaných hodin byl omezen pouze dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Odbory však v této souvislosti poukazují na rozdílné postavení těchto dvou subjektů, na neformální tlak vůči zaměstnancům k vykonávání práce přesčas.

Dle statistik³³ průměrný počet odpracovaných hodin u osob pracujících na plný pracovní úvazek činí na Slovensku 41,6 hodin, což je hodnota rovna průměru zemí EU. Z pohledu času – od roku 2005 dosud – se uvedený průměr pohyboval v intervalu 41,4 až 41,7.

K hlavním důvodům využívání práce přesčas ze strany zaměstnanců patří jednak vyšší finanční ohodnocení a jednak ztotožnění se s firemní ideologií vedoucí k rozvoji společnosti, organizace.

Pružná pracovní doba

Pružná pracovní doba je vymezena ZP (§88) a zaměstnavatel v tomto případě stanoví jednak základní pracovní dobu, kdy zaměstnanec musí být přítomen na pracovišti a dále volitelnou pracovní dobu, kdy zaměstnanec musí být na pracovišti v takovém rozsahu, aby odpracoval provozní dobu a následně provozní dobu, tj. celkovou dobu, kterou je zaměstnanec povinen odpracovat. Před novelizací ZP (září 2011) byl k zavedení pružné pracovní doby na pracovišti potřeba souhlas zástupců zaměstnanců, v současnosti je dostačující pouze projednání této formy s danými zástupci.

Na rozdíl od jiných forem přizpůsobení pracovní doby si zaměstnanec v tomto případě určuje pracovní dobu na základě svých potřeb, nikoliv na základě požadavku zaměstnavatele podmíněného zakázkami.

Z pohledu zaměstnance je výhodou možnost přizpůsobit si začátek a konec pracovní doby, např. dle dopravních možností, preference „delších“ víkendů, potřeb rodiny, zejména pak dětí (návštěva zájmových kroužků).

³³ <http://www.iz.sk/sk/projekty/ukazovatele-za-EU/odpracovane-hodiny-u-osob-na-plny-uvazok>

se zájmy zaměstnavatelů

Forma pružné pracovní doby není vhodná pro všechna pracoviště, v některých případech může mít za následek dokonce i dodatečné náklady pro firmu (např. zákaznický servis). Z pohledu zaměstnavatele se zvyšuje náročnost dohledu nad zaměstnanci a plánování jejich pracovní doby – požadované rozvržení pracovní doby jednoho zaměstnance nemusí vyhovovat ostatním spolupracovníkům.

Institut pružné pracovní doby může nabývat mnoha podob, jednoznačná statistika porovnávající jeho využívání v zemích EU proto neexistuje. V roce 2005 byl na Slovensku realizován výzkum, který mapovalo možnosti přizpůsobení pracovní doby z důvodu péče o děti. Ukázalo se, že 31 % respondentů si může z důvodu péče o děti svojí pracovní dobu přizpůsobovat.

Částečný úvazek

Pracovní poměr na částečný úvazek je legislativně definován ZP (§49) a až na některé výjimky, stanovené podmínky jsou shodné jako pro pracovní poměr na plný úvazek – přesčasové hodiny jsou limitovány 400 hodinami ročně, avšak díky kolektivní smlouvě je lze navýšit tak, že spolu se sjednanou pracovní dobou mohou dosáhnout maximálně 48 hodin měsíčně. Zaměstnanci v tomto případě náleží odměna za přesčasové hodiny ve smyslu jeho smlouvy – za přesčasové hodiny jsou chápány ty hodiny, které zaměstnanec odpracuje nad rámec svého sjednaného úvazku. Přesčasové hodiny nelze v případě pracovního poměru na částečný úvazek zaměstnanci nařídít.

Zaměstnavatel, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody, musí vyhovět žádosti o sjednání kratší pracovní doby v případě, že se jedná o těhotnou ženu nebo o osobu trvale pečující o dítě mladší 15 let.

Částečné úvazky jsou dlouhodobě na Slovensku využívány minimálně. V současné době jejich podíl činí 2,7 % - druhý nejnižší podíl v rámci zemí EU. Využívány jsou zejména osobami z řad zdravotně postižených (v důsledku existence institutu tzv. povinného podílu) – jejich podíl na takto zaměstnaných osobách představuje 20 %.

Příčin nízkého využívání částečných úvazků je několik. Nejvýznamnějšími jsou dvě:

se zájmy zaměstnavatelů

- nízká úroveň mezd obecně;
- existence dohod mimo pracovní poměr, které jsou (z krátkodobého hlediska určitě) výhodnější jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele - viz dále.

Sdílení pracovních míst

Sdílené pracovní místo (job-sharing) je od července 2011, resp. od září 2011 (účinnost) vymezeno v ZP (§49). Jedná se o pracovní místo, na kterém si zaměstnanci v pracovním poměru na částečný úvazek sami mezi sebou rozvrhnou pracovní dobu a pracovní náplň připadající na toto pracovní místo.

Motivací zaměstnavatele k vytváření takovýchto míst je skutečnost, že pokud nastane překážka v práci na straně jednoho ze zaměstnanců na sdíleném pracovním místě, zaměstnanci, kteří se o toto místo dělí, jsou povinni ho zastoupit (pokud tomu nebrání z jejich strany vážné důvody).

Vzhledem ke krátkosti existence této pracovněprávní úpravy neexistují kvantitativní statistiky.

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, konto pracovní doby

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby je definováno ZP (§87) a umožňuje zaměstnavateli, po dohodě, rozvrhnout pracovní dobu nerovnoměrně, přičemž průměrná týdenní pracovní doba za max. 4 měsíce (§87, dohoda se zaměstnancem nebo zástupcem zaměstnanců) nebo max. 12 měsíců (§87a, dohoda se zástupcem zaměstnanců; §142a projednání se zástupcem zaměstnanců) musí být na úrovni stanovené týdenní pracovní doby.

Jedním ze způsobů uplatňování nerovnoměrné pracovní doby, který je legislativně samostatně ošetřen, je konto pracovní doby (označované též jako flexikonto). Uvedený nástroj byl, na základě návrhu několika velkých zaměstnavatelů, uveden do praxe v roce 2009 jako dočasné protikrizové opatření (dohoda byla nutná pouze s odbory), od roku 2011 pak byl ustanoven jako nástroj trvalý.

se zájmy zaměstnavatelů

Při uplatňování konta pracovní doby může zaměstnavatel rozvrhnout pracovní dobu tak, že v případě větší potřeby práce zaměstnanec odpracuje více hodin, než je jeho stanovená týdenní pracovní doba a v případě menší potřeby práce pak méně hodin, než je jeho stanovená týdenní pracovní doba nebo práci nevykoná vůbec. Průměrná týdenní pracovní doba nesmí v době nejvýše 12 po sobě jdoucích měsíců přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu.

Při uplatňování konta pracovní doby je dále zaměstnavatel povinen vést účet pracovní doby, účet vyplacené mzdy a rozdílový účet. Na účtu pracovní doby zaměstnavatel eviduje skutečně odpracovaný čas zaměstnance v jednotlivých dnech a týdnech. Na účtu vyplacené mzdy zaměstnavatel eviduje skutečně vyplacenou mzdu za dobu podle §129. Na rozdílovém účtu pak zaměstnavatel eviduje rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a skutečně odpracovaným časem zaměstnance a rozdíl mezi skutečně vyplacenou mzdou a mzdou, na kterou by měl zaměstnanec právo za skutečně odpracovaný čas. Zaměstnavatel je povinen vyplatit zaměstnanci mzdu, která odpovídá stanovenému týdennímu pracovnímu času zaměstnance. Pokud byla do skončení pracovního poměru vyplacena nižší mzda, než by zaměstnanci náležela podle účtu pracovní doby, zaměstnavatel je povinen zaměstnanci zbývající část mzdy doplatit.

Výhody v případě zaměstnavatele spočívají ve skutečnosti, že uvedený nástroj jednak umožňuje udržet si kvalifikované zaměstnance i v případě období nedostatku zakázek a jednak šetří mzdové náklady, např. za přesčasové hodiny. Zaměstnanci pracující touto formou mají naopak větší šanci udržet si svou pracovní pozici.

Samotná technická stránka fungování flexikonta je dohodnuta na úrovni podniku dohodou mezi zaměstnavatelem a zástupcem zaměstnanců (většinou odbory).

Práce na živnostenský list (živnostníci)

Namísto sjednávání pracovněprávního vztahu někteří zaměstnavatelé preferují práci na živnostenský list. V praxi to vypadá tak, že zaměstnavatel „zaměstnává zaměstnance“ na živnostenský list - má s ním uzavřenou smlouvu podle obchodního zákoníku (ne zákoníku práce). Jedná se tak z pohledu zaměstnavatele (odběratele), a

se zájmy zaměstnavatelů

do jisté míry i z pohledu zaměstnance (dodavatele), o velmi flexibilní smlouvu, která není vázána pravidly ZP nebo kolektivní smlouvy.

Daná úprava spadá do kategorie „prekérní zaměstnání“ (precarious work). Živnostníci zpravidla mají horší ochranu před výpovědí, méně kontrolované přestávky v práci, horší dobytost pohledávek, nejsou zastupováni zástupci zaměstnanců, atd.. Také mají povinnost řešit množství administrativy, kterou jinak dělá zaměstnavatel (placení odvodů, daňová přiznání, BOZP,...).

Smlouvy dle obchodního zákoníku umožňují nastavení smluvních vztahů na míru konkrétní pracovní pozici s vyšší odpovědností živnostníků. Smlouva umožňuje detailně nastavit například úkolovou mzdu a podíly na zisku nebo čerpání dovolené. Na druhé straně musí mít živnostníci dostatečně asertivní chování a vyrovnanou pozici vůči zaměstnavateli, jinak je pro ně práce na živnostenský list, oproti pracovní smlouvě, méně výhodná.

Podíl OSVČ na celkovém počtu pracovníků na Slovensku dlouhodobě roste. Z úrovně 6,5 % v roce 1998 vzrostl do roku 2009 na 16 %. Kolem této hodnoty více méně setrvává až do dnešního dne. (Průměr zemí EU činí 14,9 %.) Statistický úřad eviduje i kategorii „podnikatelé z donucení“, nedávno přejmenovanou na živnostníky, jejichž práce má charakter závislé práce. Jejich počet se v roce 2011 pohyboval kolem 100 tisíc, tj. více než čtvrtina všech živnostníků. Úhrn deklarovaných příjmů ze samostatné výdělečné živnosti představuje 6,5 % až 7,8 % ze zaměstnaneckých hrubých příjmů (rostoucí trend).

Práce na živnost je kritizována prakticky všemi aktéry na trhu práce, avšak reálné kroky k jejímu odstranění absentují. Svazy živnostníků nebo malých podnikatelů kritizují existenci práce na živnost a hájí zájmy a existenci "reálných" živnostníků, avšak trvají na zvýhodňování práce na živnost oproti pracovněprávnímu vztahu v daňově-odvodovém systému (při srovnatelné práci formou živnosti a formou zaměstnaneckého poměru živnostník platí poloviční daně a odvody). Odborové svazy kritizují existenci práce na živnost, avšak neudělaly žádnou kampaň, která by ukazovala nevýhody této formy. Zaměstnavatelské svazy většinou deklarují, že jejich členové

se zájmy zaměstnavatelů

nepreferují práci na živnostenský list (na obranu tohoto tvrzení je nutno říci, že při upozorňování na případy nucené živnosti nejsou ve většině případů uvedeny žádné konkrétní podniky). I vláda považuje tuto formu za obcházení zákoníku práce, zatím však provedla pouze neúčinné formální kroky k zastavení tohoto obcházení - změna ZP z června 2007, která měla definovat závislou práci, se minula účinku; v připravovaných daňově-odvodových reformách nadále zůstává zvýhodňování živnostníků na úkor zaměstnanců; nenastalo zjednodušení administrativy v případě pracovněprávních vztahů.

V současné době, kdy klesá počet pracovních příležitostí, jsou lidé častěji ochotni slevit ze svých požadavků a akceptovat pro ně méně výhodné pracovní podmínky, kterými zaměstnávání na živnostenský list může být.

Výhodou práce na živnost je, že si takováto osoba může zahrnovat mezi daňově uznatelné výdaje náklady spojené s dosažením, zajištěním a udržením zdanitelných příjmů. Tak si obvykle sníží daň z příjmů a zároveň i výši odvodů. Většinou přitom nemusí platit měsíční zálohy na daň z příjmů (zaměstnanec musí vždy). Nevýhodou pro živnostníka ale je, že nemá právní nárok na benefity, které ZP přiznává zaměstnanci, tj. nárok na dovolenou a příspěvek na stravenky. Pokud zaměstnavatel tyto výhody ústně slíbí, není záruka, že si to později nerozmyslí.

Základní nedostatek práce na živnostenský list je, že zaměstnavatel může v podstatě kdykoliv živnostníka „propustit“. (Záleží i na textu smlouvy o spolupráci, tu si zaměstnavatelé obvykle přizpůsobí podle svých potřeb.)

Smlouvy mimo pracovní poměr

Zaměstnavatel může na plnění svých úkolů nebo na zabezpečení svých potřeb výjimečně uzavřít s fyzickými osobami dohody o práci mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti, dohoda o brigádnické práci studentů). Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou zakotveny v deváté části ZP (§223 až §228) a v občanském zákoníku.

se zájmy zaměstnavatelů

Dohoda o provedení práce může mít rozsah maximálně 350 hodin ročně u jednoho zaměstnavatele. Je určena k provedení jednotlivého úkolu, po jehož skončení je splatná odměna. Nesplnění úkolu je důvodem k ukončení této dohody.

Dohoda o pracovní činnosti má maximální rozsah 10 hodin týdně. Má náležitosti pracovní smlouvy, ale lze ji ukončit bez udání důvodu s 15 denní výpovědní dobou.

Dohoda o brigádnické práci je určena pro osoby se statutem studenta. Maximální průměrný rozsah práce (během platnosti smlouvy, nejdéle však 12 měsíců) je poloviční pracovní doba, tedy 20 hodin týdně. Má náležitosti pracovní smlouvy, ale lze ji ukončit bez udání důvodu s 15 denní výpovědní dobou.

Uvedené dohody mimo pracovní poměr nepodléhají odvodovému zatížení (platí se pouze odvody ve výši 1,05 % - garanční a úrazové pojištění; zdravotní a důchodové pojištění a pojištění v nezaměstnanosti se neodvádí). Zdaňovány jsou standardní srážkovou daní. Koncem roku 2010 a v roce 2011 bylo učiněno několik pokusů více zatížit tyto dohody odvody. Návrhy měly různorodý charakter: od zavedení úplných odvodů, přes zvýšení odpočitatelných položek, až po zavedení pouze části odvodů. Do konečného zákona se tyto změny nedostaly, zejména z politických důvodů. Komplexní reforma odvodů z konce roku 2011 neprošla jako celek, kvůli změně vlády a předčasným volbám.

Příkazní smlouva je zakotvena v § 724 občanského zákoníku. Omezení příkazní smlouvy jsou velmi mírná. Z obsahového hlediska je velmi podobná dohodě o provedení práce, avšak nemá omezení na maximální rozsah odpracovaných hodin. Tato smlouva funguje podle občanského zákoníku. Před rokem 2011 se odvody z příkazní smlouvy neplatily. Od roku 2011 však došlo ke změně legislativy – byly zavedeny odvody z příkazní smlouvy prakticky ve výši pracovní právního poměru. Povinnost platit odvody je pro zaměstnance obdobná jako v případě práce na živnostenský list. Tímto natolik klesla atraktivita této smlouvy, že v podstatě z praxe vymizela.

Smlouvy mimo pracovní poměr jsou pro zaměstnavatele atraktivní, protože umožňují snadné přijetí a propuštění zaměstnanců. Tyto smlouvy byly původně určeny na výjimečné a jednorázové práce a jsou omezeny maximální odpracovanou dobou.

se zájmy zaměstnavatelů

Využívání těchto smluv na delší dobu je ve většině případů na hraně zákona (pokud ne za ní). Svou atraktivitu mají i ve formě jednoduchého definování úkolové práce (dohoda o provedení práce). V neposlední řadě mají finanční zvýhodnění.

Zástupci zaměstnanců mají vůči těmto smlouvám výhrady, protože jednak často substituují standardní pracovněprávní vztahy a jednak relativně jednoduše umožňují přesah do šedé ekonomiky. Představitelé státu (zejména Ministerstva financí) mají výhrady vůči finančnímu zvýhodnění těchto příjmů. Navíc, protože se z těchto dohod neplatí odvody na důchodové pojištění, nejsou chápány jako příjem pro posuzování starobního důchodu a uvedený příjem tak nemá vliv na výši důchodů.

Na druhé straně, pozitivem těchto dohod je možnost jejich jednorázového užití v případech, kdy jsou pracovněprávní smlouvy nevhodné: rozhodčí amatérských soutěží, drobné práce, nebo práce vedle důchodu. Zvýhodnění brigádnické práce je chápáno jako přiměřená forma pozitivní diskriminace této znevýhodněné skupiny.

Z pohledu statistik od roku 2005 počet osob pracujících na dohody (dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti a dohoda o studentské brigádě) vzrostl, podle údajů Sociální pojišťovny ze 165 tisíc v lednu 2005 na 282 tisíc v lednu 2011 a 373 tisíc v prosinci 2011. Jejich podíl na počtu pracujících se tak zvýšil z 10 % na 25 %, podíl objemu dohod v eurech stoupl z 3 na 6 % vyplacených hrubých mezd. Ve vývoji je významná sezónní složka, kde počet osob pracujících na dohody je nejvyšší v letních měsících a v listopadu. Pokud vezmeme počet osob pracujících na dohodu jako těch, co měli alespoň jednu dohodu v roce, jejich počet se mezi lety 2005 a 2010 měnil mezi 730 a 770 tisíc ročně, bez viditelného trendu.

Počet osob, které mají dohodu o provedení práce a zároveň mají jiný pracovní poměr, se zvýšil z 57 tisíc v lednu 2005 na 92 tisíc v lednu 2011 a 127 tisíc v prosinci 2011. Sezónnost se projevovala vyššími hodnotami v červnu, listopadu a prosinci.

Osoby s dohodami, které měly starobní důchod, představovaly 49 - 90 tisíc osob, s postupným nárůstem v období 2005 až 2011.

V případě počtu osob, které pracovaly na dohody s odměnou nižší než 140 €, byl zaznamenán růst z 54 tisíc na 115 tisíc osob bez jiného příjmu evidovaného Sociální

se zájmy zaměstnavatelů

pojišťovnou, z 62 tisíc na 118 tisíc osob s jinými příjmy. Počet osob pracujících na dohody s odměnou vyšší než 140 € vzrostl z 19 tisíc na 53 tisíc bez příjmů, 29 tisíc na 86 tisíc osob s jiným příjmem. Největší sezónnost je sledována u mladých lidí ve věku 15 až 24 let, v jejichž případě počet „dohodářů“ s příjmem vyšším než 140 € stoupne v letních měsících až na dvojnásobek oproti jiným měsícům.

Agenturní zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání se postupně stává významnou formou flexibilního zaměstnávání.

Samotné agentury práce jsou definovány v zákoně č. 5/2004 Z. z, o službách zaměstnanosti v §29. Systém dočasného přidělení zaměstnance jinému zaměstnavateli je definován v §58 ZP.

Podle výběrového šetření pracovních sil je agenturních zaměstnanců kolem 14 tisíc, což představuje okolo 0,6 % pracujících. Počet agentur postupně stoupá, aktivních je kolem 20 % z nich.

Postoje zaměstnavatelů vůči agenturnímu zaměstnávání jsou vesměs pozitivní: agenturní zaměstnávání je zbavuje administrativy, usnadňuje přizpůsobování počtu pracovníků zakázkám, zjednodušuje přijímání a propouštění zaměstnanců a řešení nedostatku pracovních sil. Mnozí ale poukazují i na slabší stránky, zejména na možnost, resp. nemožnost budovat kvalitní lidský kapitál.

Postoje odborových svazů vůči agenturnímu zaměstnávání jsou spíše negativní. Odbory poukazují na nevhodně nastavené smlouvy mezi zaměstnancem a agenturou – velký podíl mají smlouvy na dobu určitou a dohody o provedení práce.

Vláda se snaží zejména transponovat evropské směrnice a regulovat agentury tak, aby tyto směrnice splňovaly.

3. Zhodnocení flexibilních forem práce s využitím SWOT analýzy

se zájmy zaměstnavatelů

Flexibilní formy zaměstnávání budou na Slovensku stále běžnějšími způsoby zaměstnávání v důsledku rostoucího nedostatku pracovní síly. Významnou roli mohou flexibilní formy zaměstnávání sehrát při zaměstnávání žen, které vychovávají děti a často je pro ně výhodnější pracovat doma. Také mohou být nápomocné při zaměstnávání tělesně postižených nebo jinak znevýhodněných lidí.

Využívání flexibilních forem zaměstnávání ve větší míře může přispět i k udržování pracovních návyků nezaměstnaných a přispívat tak ke snižování dlouhodobé nezaměstnanosti.

Silné stránky

- Flexibilní formy práce umožňují přizpůsobit výkon práce nebo její části jak zaměstnanci, tak i zaměstnavateli.
- Část flexibilních forem práce je finančně zvýhodněná (zejména živnost a dohody o provedení práce), což se odráží i v jejich atraktivitě jak u zaměstnanců, tak i zaměstnavatelů. Často jsou ale označovány, zejména z řad odborových organizací, jako prekérní formy práce.

Slabé stránky

- Využívání některých flexibilních forem práce je na Slovensku velmi nízké. Je to často důsledek nedostatku volných pracovníků na dané pracovní místo a neochotě zaměstnavatelů snížit svůj potenciální zisk z pracovníka.
- Veřejná správa, která má ve většině případů dostatek možností uplatňovat alespoň některé flexibilní formy práce, nejde příkladem – i zde je podíl flexibilních forem práce velmi nízký.
- Participace zástupců zaměstnanců na prosazování flexibilních forem práce není dostatečně aktivní.
- Flexibilní formy práce jsou zaměňovány za prekérní formy práce. Příkladem jsou dohody o provedení práce, které nahrazují dílčí úvazky nebo nucená živnost.

Příležitosti

- Flexibilní formy práce umožňují sladění nepracovní části života s tou pracovní.
- Flexibilnější práce je často chápána jako zlepšení podmínek pro zaměstnance, často absentuje zviditelnění střednědobých a dlouhodobých výhod pro zaměstnavatele (spokojenější a loajálnější zaměstnanci).
- Absentuje využití dílčích úvazků, které mají potenciál pomoci při sladování rodinného a pracovního života. Potřeba ze strany zaměstnavatelů uchovat si kvalifikovanou pracovní sílu (i když pouze na částečný úvazek) může vést k rozšíření této formy práce.

Ohrožení

- Existující rizika jsou výsledkem zejména asymetrického postavení zaměstnavatele a zaměstnance (v důsledku nedostatku pracovních příležitostí). Zaměstnavatel může relativně snadno nadiktovat pracovníkovi podmínky, ten je akceptuje kvůli zachování nebo získání práce.
- Flexibilní formy práce jsou na Slovensku často úzce chápány jako forma přizpůsobení zaměstnance zaměstnavateli. Pracovník může snížit flexibilitu svého volného času ve prospěch flexibility zaměstnavatele, resp. jeho potřeb bez patřičného zohlednění v mzdovém nebo jiném ohodnocení. Při vysoké nezaměstnanosti (v některých regionech) jsou to nejčastější důvody zavedení flexibilních forem práce.
- Při existenci odvětvových a profesionálních rozdílů je rizikem pokus o paušální přístupy k realizaci flexibilních forem práce bez akceptace specifík jednotlivých profesí nebo sektorů.

4. Závěr

Flexibilní formy pracovních úvazků jsou na Slovensku definovány jako různé smluvní vztahy, které umožňují jednak zaměstnavateli lépe přizpůsobovat práci zaměstnanců jeho výrobním potřebám, resp. zakázkám a jednak zaměstnanci lépe sladit svůj osobní

se zájmy zaměstnavatelů

a pracovní život. Smlouvy, které toto umožňují, jsou definovány různými zákony: zákoník práce, občanský zákoník nebo obchodní zákoník.

Flexibilní formy zaměstnávání umožňují i modifikovat výhody plynoucí z pracovního vztahu jinak než přes příjem nebo plat. Například pružná pracovní doba nebo práce z domova umožňují zlepšit pracovní podmínky. Na druhé straně, jiné formy umožňují získat zaměstnavateli více bez zvýšení platu zaměstnance (například flexikonto nebo práce na dobu určitou). Jiné formy umožňují získat oboustranně výhodnější podmínky díky daňovému zvýhodnění (práce na živnost nebo mimo pracovní poměr). Na druhé straně, některé flexibilní formy zaměstnávání mají v sobě zakomponováno riziko „tlačení“ zaměstnance do pro něj nevýhodných smluv, bez zvýšení příjmu, které by tuto skutečnost kompenzovalo.

Flexibilní formy práce založené na pracovní smlouvě nejsou na Slovensku populární. Při srovnatelných datech se jejich využívání pohybuje hluboko pod průměrem EU (zejména v případě práce na dobu určitou nebo na částečný úvazek). Na druhé straně narůstá využívání pracovních vztahů mimo klasický pracovněprávní poměr. Jedná se o různé dohody původně určené na jednorázové a výjimečné práce nebo o práci na živnost. Tyto umožňují nastavení velmi flexibilních forem pracovních možností. Vzhledem k vysoké míře nezaměstnanosti a nedostatku volných pracovních míst je otázkou, zda flexibilita je vnímána jako možnost pro pracovníky přizpůsobit si pracovní podmínky svým potřebám, nebo více jako příležitost pro zaměstnavatele snižovat přímé i nepřímé náklady na pracovní sílu.

5. Summary

Flexible forms of working-time are defined as a variety of contractual relationships that allow employers to adjust their workforce contract and employees to better align their personal and professional life. Contracts that enable this are defined by different laws: the Labour Code, Civil Code and Commercial Code. Flexible forms of employment allow modifying the benefits of the employment relationship other than through income or salary. For example, flexitime or teleworking allows improving working conditions. On

se zájmy zaměstnavatelů

the other hand, other forms allow employers to get more without an increase in salary (eg flexikonto or temporary work). Other forms allow both sides to obtain more favourable conditions because of tax advantages (work on the business or outside employment). On the other hand, some flexible forms of employment have embedded the risk of pushing workers into less favourable contracts with no increase in accrued income that would offset these favourable contracts. Flexible forms of work based on the contract are not popular in Slovakia. From comparative data, their use is well below the EU average (especially in the case of temporary work or part-time). On the other hand, it increases use of labor relations outside traditional employment relationship. It is the various agreements that were originally intended for single and exceptional works or business. These settings allow very flexible forms of employment options. Due to high unemployment and lack of job opportunities is a question of whether flexibility is seen as an opportunity for workers to adapt working conditions to their needs, or more as an opportunity for employers to reduce direct and indirect labor costs.

Literatura

Hanzelová, E. *Agentúrne zamestnávanie v číslach*. Konferencia MPSV SR, jún 2011

Páleník, M. *Analýza Flexibilných foriem zamestnávania v SR*. Případová národní studie vypracovaná jako podkladový materiál pro účely zpracování části 2 veřejné zakázky “Analýza flexibilních forem práce ve vybraných zemích EU”, řešené v rámci zakázky Zpracování analýz sociálního dialogu a flexibilních forem práce ve vybraných zemích EU v rámci projektu Udržitelnost sociálního dialogu v ČR – rozvoj kvality služeb zástupců zaměstnavatelů, reg. č. CZ.1.04/1.1.01/02.00012, 2012.

Páleník, M. *Flexibilné formy zamestnávania*. Poradca podnikateľa 2008

Páleník, V. a kol. *Inkluzívny trh*. Inštitút zamestnanosti 2011; online dostupné na <http://www.iz.sk/sk/projekty/inkluzivny-rast>

Hanzelová, E. *Agentúrne zamestnávanie v číslach*. Konferencia MPSV SR, jún 2011

Páleník, M., a kol: *Nové formy organizácie práce - východiská, trendy, prognózy*. Inštitút zamestnanosti 2007; online dostupné na <http://iz.sk/S30>

Štatistiky Eurostatu spracované Inštitútom zamestnanosti, online dostupné na <http://www.iz.sk/sk/projekty/ukazovatele-za-EU> a podstránkach

Štatistiky Eurostatu o regiónoch Európy, spracované Inštitútom zamestnanosti, online dostupné na <http://www.iz.sk/sk/projekty/regiony-eu>

Údaje Sociálnej poisťovne spracované Inštitútom zamestnanosti

Zákoník práce 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov

Zákon o službách zamestnanosti 5/2004 Z.z. v znení neskorších predpisov

Inštitút zamestnanosti: Telepráca; 2012, online dostupné na <http://www.iz.sk/sk/projekty/telework>