



Rozšiřujeme flexikuritu – potenciál pro režimy zkrácené pracovní doby

ZPRÁVA ERM ZA ROK 2010

Shrnutí

Úvod

Nikdy v minulosti nebyly režimy zkrácené pracovní doby tak rozšířené jako v minulých dvou letech. Mnoho členských států své stávající režimy rozšířilo a další členské státy je poprvé zavedly. Obecně se má za to, že tyto režimy úspěšně zmírňují nejhorší dopady této velmi závažné recese.

Ačkoli se zpráva zabývá hlavně veřejně financovanými režimy zkrácené pracovní doby a dočasného vysazení z práce, je důležité zdůraznit, že existuje mnoho dalších prostředků, pomocí kterých lze zkrátit počet pracovních hodin. Patří mezi ně omezování přesčasové práce z iniciativy společností, využívání účtů pracovní doby a nároků na dovolenou a řada dalších typů dvojstranných dohod mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.

Zpráva ukazuje, že v prvním čtvrtletí roku 2010 bylo zaměstnáno o pět milionů lidí méně než při nástupu krize v polovině roku 2008. V samotném stavebnictví a výrobě došlo k čistému poklesu zaměstnanosti o pět milionů osob. Významný pokles byl také zaznamenán v odvětvích dopravy a maloobchodu. Mezi odvětví, kde zaměstnanost roste, patří zdravotnictví a vzdělávání, počítačové programování a poradenství a další kvalifikované a vědecké činnosti. V databázi ERM se v polovině roku 2009 začaly úrovně rozsáhlé restrukturalizace vracet na dlouhodobé průměry poté, co byly v průběhu čtvrtého čtvrtletí roku 2008 a prvního čtvrtletí 2009 zaznamenány prudké nárůsty této aktivity.

Politické souvislosti

I kdyby obrat ekonomického cyklu následně odhalil některé negativní aspekty režimů zkrácené pracovní doby – například nižší míry změn zaměstnání – ukazuje se, že byly skutečně úspěšným nástrojem ekonomického cyklu. Otázkou je, zda mohou být i něčím více, v neposlední

řadě nejen z hlediska řešení některých strukturálních problémů, kterým bude Evropská unie čelit do roku 2020. Tato zpráva tvrdí, že mohou.

Veřejně dotované režimy zkrácené pracovní doby jsou pravděpodobně nejlepším příkladem toho, jak lze v širším rozsahu sdílet náklady přizpůsobení se trhu práce. Tato zpráva ukazuje rozsah, v jakém bylo dosaženo skutečné shody mezi mnoha sociálními partnery v Evropě ve vztahu k těmto programům. Zpráva naznačuje, že tato shoda by mohla být využita pro další rozvoj těchto programů s cílem jejich aktivnější politické orientace, rozšíření konceptu flexikuritu a konkrétněji vytvoření nových dovedností pro pracovní místa, která jsou potřebná pro to, aby Evropa nastoupila na cestu vedoucí k zotavení a dále k naplnění vizi Evropy 2020.

Klíčová zjištění

- Zkrácení pracovní doby bylo rozšířené zejména v Německu, Belgii, Itálii, Francii, Spojeném království a ve Švédsku. Protikladem je Česká republika, Slovensko, Bulharsko, Portugalsko, Slovinsko, Maďarsko, Španělsko a Litva, kde k většině čistého přizpůsobení došlo prostřednictvím ztrát pracovních míst.
- Počet pracovníků pracujících na zkrácený pracovní úvazek z ekonomických důvodů (ESTW), a to nikoli nezbytně v rámci veřejně dotovaných programů, se mezi lety 2008 a 2009 ztrojnásobil a dosáhl počtu téměř dvou milionů osob.
- Počet pracovníků ESTW jako procento všech pracovníků je nejrozšířenější v Itálii, Německu, Nizozemsku, Slovinsku a Belgii a nejmenší ve Švédsku, Spojeném království a Lucembursku.

- Pracovníci ve výrobě s nízkou úrovní vzdělání a v dělnických povoláních budou pravděpodobněji patřit mezi pracovníky ESTW; opět však dochází mezi členskými státy k určitým odlišnostem.
- Patnáct režimů zkrácené pracovní doby, které byly předmětem studie v této zprávě, se velmi liší v rozsahu maximálního zkrácení pracovní doby. Programy mohou zkracovat pracovní dobu o 10 % až 100 % a nahrazovat úslou mzdou v rozsahu od 55 % do 80 %.
- Náhrada ušlých práv v oblasti nároků sociálního zabezpečení není velmi rozšířená, přestože existují příklady, kdy náhradu poskytuje zaměstnavatel a stát.
- Všechny strany se v zásadě shodují na tom, že by mělo být zajišťováno školení, přičemž v některých programech je školení povinné. Bez ohledu na to je rozsah účasti omezený a existují obavy o kvalitu. Pracovníci nejsou vždy k účasti motivováni, firmy mohou mít omezené zkušenosti a schopnost uspořádat školení je zejména v malých a středních podnicích velmi problematická, stejně jako rozdílnost systémů školení, která existuje v některých zemích.
- Plánování školení znesnadňuje nejistota v tom, kdy se pracovník bude muset vrátit do práce, což může být rovněž ve velmi krátké časové lhůtě po oznámení.
- V nedávné době se objevila tendence poskytovat vyšší náhradu příjmu, jestliže se pracovník zúčastní školení.
- Přestože jsou náklady na školení někdy dotovány, obecně tomu tak není, a u mnoha programů je tak financování hlavním problémem.
- Administrativní obtíže jsou běžné a časová prodleva mezi žádostí a úhradou se pohybuje od patnácti dnů po dva měsíce. U programů, které již probíhaly při nástupu krize, a programů, kde existuje těsné sociální partnerství, dochází k menšímu počtu problémů při jejich provádění.
- Často zmiňovaný problém, že programy jen podporují firmy, které jsou nakonec ztrátové, lze minimalizovat prostřednictvím řádného rozvržení nákladů a dalších sankcí a stimulů. To může podpořit vlastní výběr ze strany firem, které se ocitnou jen v dočasných problémech a které mají životaschopnou ekonomickou budoucnost. Podpora by však měla být dočasná.

Politické ukazatele

- Režimy zkrácené pracovní doby skutečně poskytují zaměstnavateli vyčíslitelnou flexibilitu a zaměstnanci jistotu pracovního místa a příjmu, navíc vyhovují mnoha ze „společných zásad flexikurity“, které nastínili evropští sociální partneři.
- To, co brání tomu, aby tyto programy řešily výzvy moderních trhů práce a dosahovaly většího začlenění do cílů evropské strategie zaměstnanosti, je především absence školení.
- Školení by nemělo být specifické jen pro firmu, ale mělo by také zahrnovat všeobecnější dovednosti. Školení by mělo být uspořádáno v modulech, aby byla zajištěna flexibilita, která se pro pracovníky v těchto programech vyžaduje.
- Tyto programy pravděpodobně mají svou roli nad rámec protikrizových balíčků, v jejichž souvislosti bylo mnoho z nich zavedeno.
- Provádění politiky podporuje tripartitní přístup.
- Neexistuje logické odůvodnění pro omezování těchto programů na určitá odvětví nebo určité typy pracovníků.
- Náhrada mzdy by měla být vztažena k výši platby vnitrostátních dávek v nezaměstnanosti.
- Jestliže je práce na zkrácený úvazek prováděna po delší období, mělo by být uvažováno o nějaké formě náhrady za ušlá práva v oblasti sociálního zabezpečení.

Celkovým politickým závěrem je to, že konsenzuální povaha těchto programů poskytuje slibný základ pro další tripartitní spolupráci. Stejně jako došlo za posledních dvacet let ke změně orientace z pasivní na aktivní politiku trhů práce, tak by i flexikurita - přizpůsobený systém práce na zkrácené pracovní úvazky - měla zaujmout aktivnější postoj. Tento systém usnadňuje vnitřní restrukturalizaci firmy v průběhu poklesu a je užitečným prostředkem pro navození proticyklického důrazu na školení. Zlepšuje také zaměstnatelnost na vnějším trhu práce, pokud by nakonec došlo k nezbytnosti propouštění.

Další informace

Úplné znění zprávy *Extending flexicurity – the potential of short-time working schemes: ERM report 2010 (Rozšiřujeme flexikuritu – potenciál pro režimy zkrácené pracovní doby: zpráva ERM za rok 2010)* je dostupné na adrese: www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1071.htm

John Hurley, výzkumný pracovník:
joh@eurofound.europa.eu