

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD

Institut mezinárodních studií

Katedra západoevropských studií

David Hájek

**Ukotvení principu flexicurity v ČR z pohledu
teorie racionální volby a z pohledu
sociologického institucionalismu**

Diplomová práce

Praha 2013

Diplomová práce

Autor práce: **Bc. David Hájek**

Vedoucí práce: **Doc. PhDr. JUDr. Ivo Šlosarčík, LL.M., PhD.**

Oponent práce:

Datum obhajoby: **2013**

Hodnocení:

Bibliografický záznam

HÁJEK, David. *Ukotvení principu flexicurity v ČR z pohledu teorie racionální volby a z pohledu sociologického institucionalismu*. Praha, 2013. 94 s. Diplomová práce (Mgr.) Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Institut mezinárodních studií. Katedra západoevropských studií. Vedoucí diplomové práce Doc. PhDr. JUDr. Ivo Šlosarčík, LL.M., PhD..

Anotace

Předkládaná diplomová práce je případovou studií analyzující ukotvení principu flexicurity v ČR, který je prosazován EU skrze otevřenou metodu koordinace (OMC). Princip flexicurity začal od přelomu tisíciletí získávat výraznou pozornost aktérů evropské integrace. To bylo zapříčiněno úvahami jak posílit konkurenceschopnost ekonomik členských států EU při sílící expanzi méně regulovaných trhů jako například čínského, a zároveň jak udržet a obhájit evropský sociální model založený na státu blahobytu. V roce 2007 byla v EU schválena unijní definice flexicurity, která začala být prosazována prostřednictvím OMC. Tato studie reaguje na nedostatek studií analyzujících vliv OMC v konkrétních oblastech politiky. Analýzou odborné literatury, relevantních zákonů a důvodových zpráv k těmto zákonům, Národních programů reforem ČR, programových prohlášení českých vlád a také pomocí rozhovorů se zástupci aktérů sociálního dialogu předkládaný text zjišťuje, jak OMC v oblasti prosazování flexicurity funguje. Cílem práce je zodpovědět otázku, jaká z vybraných teorií, zda teorie racionální volby (RCT), nebo teorie sociologického institucionalismu (SI), je vhodnější k vysvětlení ukotvení principu flexicurity skrze OMC v ČR. Autor práce na základě zjištění studie dochází k závěru, že vhodnější teorií je teorie RCT.

Annotation

This diploma thesis is a single-case study analyzing promotion of the concept of Flexicurity principle in the CR through the Open Method of Coordination (OMC). The concept of flexicurity began raising European integration actors' awareness since early 2000s. That was due to considerations how to strengthen competitiveness of the

Diplomová práce

EU Member States' economies during growing expansion of more liberal markets such as China, and in the same time to maintain the European social model based on the concept of welfare state. In 2007, there was adopted EU's definition of Flexicurity. Flexicurity began to be promoted by the OMC. This thesis responds to the lack of studies analyzing the influence of the OMC in specific policy areas. The author analyzes literature, relevant legislation as well as their explanatory reports, National Reform Programmes, Czech government's policy statements, and interviews with representatives of tripartite actors who take part in social dialogue. The study explores how does the OMC work in the case of Flexicurity promotion. The aim is to find out which of the selected theories is more suitable for describing the way Flexicurity is anchored in the CR. Selected theories are the Rational Choice Theory (RCT) and the theory of Sociological Institutionalism (SI). The author concludes that according to the findings of the thesis the appropriate theory is the RCT.

Klíčová slova

flexicurity, teorie racionální volby, sociologický institucionalismus, otevřená metoda koordinace, racionalismus, konstruktivismus, Česká republika

Keywords

Flexicurity, Rational Choice Theory, Sociological Institutionalism, Open Method of Coordination, rationalism, constructivism, Czech Republic

Rozsah práce: 178968 znaků

Prohlášení

1. Prohlašuji, že jsem předkládanou práci zpracoval samostatně a použil jen uvedené prameny a literaturu.
2. Souhlasím s tím, aby práce byla zpřístupněna veřejnosti pro účely výzkumu a studia.

V Praze dne 30. července 2013

David Hájek

Poděkování

Na tomto místě bych rád poděkoval docentu Ivu Šlosarčíkovi a doktoru Tomáši Weissovi za cenné rady a pomoc při psaní práce.

Obsah

OBSAH	9
ÚVOD.....	2
1 TEORIE.....	14
1.1 TEORIE RACIONÁLNÍ VOLBY	14
1.2 SOCIOLOGICKÝ INSTITUCIONALISMUS	18
2. FLEXICURITY	21
2.1 FLEXICURITY – HLAVNÍ RYSY.....	22
2.2 PRAXE PRINCIPU FLEXICURITY	23
2.2.1 Kolektivní vyjednávání	24
2.2.2 Flexibilita a jistota na pracovním trhu.....	25
2.2.3 Aktivní politika zaměstnanosti.....	28
2.3 PROSAZOVÁNÍ FLEXICURITY NA ÚROVNI EU	29
3. OTEVŘENÁ METODA KOORDINACE.....	32
3.1 ÚČINKY OTEVŘENÉ METODY KOORDINACE.....	34
3.2 NÁSTROJE OTEVŘENÉ METODY KOORDINACE	34
3.3 OTEVŘENÁ METODA KOORDINACE V PŘÍPADĚ FLEXICURITY.....	35
3.3.1 Nástroj benchmarkingu v oblasti flexicurity.....	36
3.3.2 Otevřená metoda koordinace a princip flexicurity - další nástroje.....	40
4. PRINCIP FLEXICURITY V ČR.....	41
4.1 OBECNÁ CHARAKTERISTIKA ČESKÉHO TRHU PRÁCE A JEHO VÝVOJS DŮRAZEM NA PRVKY FLEXICURITY	41
4.2 PRINCIP FLEXICURITY V ZÁKONECH ČR	44
4.2.1 Flexibilita na českém pracovním trhu.....	45
4.2.2 Jistoty na českém pracovním trhu	48
4.2.3 Aktivní politika zaměstnanosti a celoživotní vzdělávání na českém pracovním trhu....	49
4.2.4 Princip flexicurity v důvodových zprávách.....	53
4.3 PRVKY FLEXICURITY V PROGRAMOVÝCH PROHLÁŠENÍCH VLÁD ČR	53
4.4 PRVKY FLEXICURITY V NÁRODNÍCH PROGRAMECH REFOREM ČR	54
4.5 VZNIK LEGISLATIVNÍCH DOKUMENTŮ V OBLASTI FLEXICURITY	58
4.6 VÝSLEDKY ROZHOVORŮ SE ZÁSTUPCI STRAN TRIPARTITY	61
5 POHLED TEORIE RCT A TEORIE SI NA UKOTVENÍ FLEXICURITY V ČR.....	65
ZÁVĚR	74
POUŽITÁ LITERATURA.....	81

Úvod

Seznámení s tématem a cíl práce

Evropská unie (EU), resp. Evropská společenství (ES),¹ je již po několik desetiletí nejambicióznějším integračním projektem v Evropě. Již od konce druhé světové války, se jednou ze základních oblastí tohoto projektu stala ekonomická integrace. Od schválení Jednotného evropského aktu v druhé polovině 80. let dostává evropská integrace nový náboj a prohlubuje se [Craig, de Burca 2003: 23]. Konec studené války otevírá EU nové možnosti, ale nastoluje i nové výzvy. Jednou z výzev je i nastupující expanze méně regulovaných trhů. Tato expanze vytvořila silný tlak na udržitelnost evropského sociálního modelu. Důvodem byla klesající konkurenceschopnost evropských ekonomik. Evropa si chtěla udržet a obhájit evropský sociální model založený na státu blahobytu, a zároveň potřebovala zvýšit svoji konkurenceschopnost [Hay, Watson, Wincott 1999: 14].

V tomto kontextu probíhala již v průběhu devadesátých let diskuze o možné proměně evropského sociálního modelu. Od přelomu tisíciletí se do diskurzu evropské integrace o reformách sociálních politik a politik pracovního trhu dostávají prvky principu flexicurity, tedy vyváženého poměru pružnosti pracovního trhu, míry sociálních jistot a aktivní politiky zaměstnanosti (podrobněji viz kapitolu 2).

Kolébkou principu flexicurity je Dánsko, které začalo jako první reformovat své politiky v duchu tzv. zlatého trojúhelníku, tedy vyvážené flexibility pracovního trhu a sociálních jistot a zároveň důrazu na aktivní politiku zaměstnanosti [Andersen, Mailand 1999: 14]. Velmi dobré výsledky dánského hospodářství a situace v sociální oblasti začala přitahovat výraznou pozornost aktérů evropské integrace. V roce 2007 byla v EU schválena unijní definice flexicurity, která začala být prosazována prostřednictvím otevřené metody koordinace (*Open Method of Coordination* – OMC) [Evropská komise 2007: 20]

Otevřená metoda koordinace je metodou EU, jak ovlivňovat politiku

¹ Pro zjednodušení bude tato práce jak pro EU, tak pro ES používat jednotnou zkratku EU, popř. označení Unie.

členských států i v oblastech, kde má slabé pravomoci. V různých oblastech politik, ve kterých EU tuto metodu praktikuje, má ale různou podobu [srov. Drachenberg 2009]. Nelze tedy obecně říct, jak funguje a jaké konkrétní nástroje používá. Nedá se ani obecně říct, jaké má otevřená metoda koordinace účinky na politiky členských států, protože i ty se liší obor od oboru – v některých oblastech nefunguje benchmarking pomocí indikátorů, v jiných zase nejsou vydávána doporučení (např. sociální inkluze), v dalších nejsou vydávány Národní programy reforem (NPR) ale je kladen důraz na posuzování příkladů dobré praxe [Radaelli 2003: 31].

Předkládaná případová studie reaguje na nedostatečné množství odborných studií podrobně analyzujících dynamiku fungování otevřené metody koordinace (srov. Barbier [2004], Szyszczak [2006], Drachenberg [2009]). Z toho vyplývá i omezená schopnost současných evropských studií vysvětlit obecné zákonitosti fungování otevřené metody koordinace.

Hlavním cílem této studie je zodpovědět výzkumnou otázku, která se ptá, jaká ze zkoumaných teorií, zda teorie racionální volby (*Rational Choice Theory* - RCT) či teorie sociologického institucionalismu (SI), je vhodnější k vysvětlení podoby ukotvení principu flexicurity v ČR; resp. jestli ukotvování odpovídá spíše teorii RCT či teorii sociologického institucionalismu. Cílem studie nebude hodnocení pokroku ČR směrem k principu flexicurity. Takový cíl by vyžadoval velmi detailní popis legislativy a aplikaci indikátorů, což by přesahovalo prostor magisterské diplomové práce.

Teorie RCT byla vybrána, jelikož je vhodná pro studium politických procesů europeanizace, tedy interakce mezi unijní a státní úrovní, v našem případě v oblasti prosazování a ukotvení unijního pojetí principu flexicurity na státní úrovni [Börzel, Risse 2006: 484; Pollack 2006: 41]. Börzel a Risse pokračují, že při studiu přenosu unijních politik na státní úroveň je vhodné proti sobě testovat platnost dvou mechanismů – logiky výhodnosti a logiky vhodnosti. RCT se soustředí na racionalitu aktérů a dokáže díky tomu vysvětlit průběh politického procesu, kdy aktéři jednají dle toho, co je pro ně racionálně výhodné vzhledem k jejich prioritám a cílům. Vzhledem k tomu, že EU má v oblasti flexicurity jen koordinační pravomoci, dá se předpokládat, že zúčastnění aktéři budou primárně sledovat své racionální zájmy. To může v našem případě znamenat to, že ČR bude přebírat unijní diskurz a doporučení v oblasti flexicurity jen částečně podle toho, co bude v souladu s vlastními cíli. Další možností je, že unijní představa o flexicurity na úroveň ČR přenášena nebude, což by RCT

dokázala vysvětlit tak, že preference a cíle ČR jsou nekompatibilní s těmi, které reprezentuje unijní pojetí flexicurity.

Teorie SI byla vybrána pro svůj důraz na proces socializace. Vzhledem k tomu, že EU má v oblasti prosazování flexicurity jen koordinační pravomoci, a nemůže tedy vydávat závazné dokumenty, je možnost existence procesu socializace nutné sledovat. SI není sice jediným teoretickým přístupem, který si všímá procesu socializace, je ale pravděpodobně nejpropracovanější [srov. Kratochvíl 2008]. V neposlední řadě je důležité, že vybrané teorie vycházejí z odlišné dynamiky - SI z konstruktivistické (sociologické) a RCT z racionalistické. Toto jasné rozdělení může pomoci při zodpovídání výzkumné otázky (viz kapitolu 1).

Práce bude sledovat období od počátku roku 2008 do současnosti. Definice principu flexicurity na unijní úrovni byla schválena v prosinci roku 2007 a od té doby mohla tedy být reálně praktikována otevřená metoda koordinace k prosazování tohoto principu [Evropská komise 2007]. Z tohoto důvodu bude překládaná studie sledovat proces prosazování flexicurity skrze OMC počínaje touto dobou. Práce bude sledovat ukotvování flexicurity až do současnosti, neboť tento proces není ukončen a neustále se tedy může vyvíjet.

Struktura práce, metodologie a teoretické ukotvení

Výzkum předkládané práce je rozdělen do několika etap. Nejprve budou v první kapitole analyzovány klíčové termíny této studie – teorie racionální volby a teorie sociologického institucionalismu. Druhá kapitola se bude věnovat termínu flexicurity - nejprve předloží definici termínu a následně nabídne analýzu praxe flexicurity na příkladu Dánska, protože právě z dánské verze flexicurity nejvíce čerpá unijní představa o uplatňování tohoto principu [např. Evropská komise 2006]. To vyplývá z úspěchu reformy dánské sociální politiky a politiky pracovního trhu [Bredegaard, Madsen, Larsen 2006: 63]. Třetí kapitola bude analyzovat otevřenou metodu koordinace. Čtvrtá kapitola se bude věnovat principu flexicurity a jeho ukotvení v ČR. Nabídne pohled na český pracovní trh z pohledu principu flexicurity, následně bude s důrazem na princip flexicurity analyzovat legislativní a koncepční akty ČR a odbornou literaturu týkající se ukotvení flexicurity v ČR. Čtvrtá kapitola také nabídne analýzu polostrukturovaných rozhovorů se zástupci aktérů tripartity. Patá kapitola bude závěrečnou diskuzí, která bude na základně předchozích zjištění

analyzovat faktory určující, která ze dvou hypotéz platí, a tedy i odpoví na výzkumnou otázku, která ze zkoumaných teorií je pro potřeby této studie vhodnější.

Tato diplomová práce je jednopřípadovou studií. Bude tedy sledovat pouze jeden konkrétní případ a nebude se snažit srovnávat dva či více případů. Zvolený přístup má samozřejmě své klady i zápory. Pozitivně můžeme hodnotit to, že autorovi umožní ponořit se do problematiky hlouběji a zvolenou problematiku popsat detailněji. Mezi negativa patří, že zvolený přístup nám neříká nic o tom, jaká je situace v jiných odvětvích nebo v jiných zemích [Kořan 2008: 33]. Důvodem, proč byl zvolen zmíněný přístup, je, že text této studie má omezený prostor, který nedovoluje dostatečně podrobný popis více než jednoho případu.

Jako případ, který bude studie zkoumat, si autor vybral fungování otevřené metody koordinace v případě ukotvení principu flexicurity v ČR. Situaci v ČR bude práce sledovat z důvodu dostupnosti dostatečného množství dat. Vzhledem k omezenému prostoru práce musel autor přistoupit k zásadní redukci množství zkoumaných teorií. Práce bude testovat dvě – teorii racionální volby a teorii sociologického institucionalismu.

Obě teorie jsou vhodné při zkoumání dynamiky přenosu politik a norem z unijní úrovně na úroveň státní, zabývají se fungováním politiky, sledují dynamiku politických procesů a preference a chování relevantních aktérů [Pollack 2006: 41]. Teorie racionální volby vychází z racionalismu a sleduje motivaci aktérů k jejich chování, přičemž předpokládá, že se aktéři chovají racionálně a jejich chování určují předpokládané následky jejich rozhodnutí [Pollack 2006: 36]. Sociologický institucionalismus se soustředí na konstruktivistickou dynamiku v politických procesech a sleduje socializaci, přejímání a interiorizaci hodnot [Kratochvíl 2008: 169].

Obě teorie připouštějí, že preference aktérů se mohou v průběhu času měnit, a že proto může docházet ke změnám jednotlivých politik státu. Zároveň však každá z vybraných teorií vychází z odlišné tradice – RCT z racionalistické a SI z konstruktivistické. To při analýze zkoumaného procesu umožní definovat, jaká z vybraných teorií je pro vysvětlení sledovaného procesu vhodnější. Autor si uvědomuje, že bylo možné vybrat o mnoho teorií více, přičemž mnohé z nich by se mohly ukázat jako relevantní při analýze zkoumaného procesu, nicméně prostor magisterské práce je na to příliš omezený.

Uspokojivou odpověď na výzkumnou otázku bude možné nalézt, jen pokud

bude předcházet adekvátní analýza definic vybraných teoretických přístupů. Je nutné představit, co teorie racionální volby a teorie sociologického institucionalismu říkají o dynamice politických procesů obecně. Jakých veličin a momentů si obecně všímají. Této problematice se bude věnovat první kapitola.

Na základě analýzy testovaných teorií bude možné vyjádřit základní hypotézy této studie. Teorie racionální volby i sociologický institucionalismus jsou založeny na odlišných premisách a vnímají politické procesy z jiného pohledu, proto pracuje tato studie s dvěma odlišnými hypotézami, které odpovídají jednotlivých zkoumaným teoriím.

Hypotéza vycházející z teorie racionální volby vysvětluje ukotvení principu flexicurity v ČR logikou výhodnosti, podle které probíhá přístup ČR k evropské integraci. To znamená, že se aktér, který má pro ukotvení principu flexicurity v ČR rozhodující slovo (tzv. *veto player*), rozhoduje podle vlastních preferencí, které jsou racionální a řídí se dle toho, jaké mají jednotlivá rozhodnutí následky. V případě, že je pro něj přejmutí unijního pojetí flexicurity v tomto smyslu příliš nákladné či nevýhodné, pak přejme jen ty prvky flexicurity, které uzná za vhodné, popř. přejímat princip flexicurity naprosto odmítne.

Hypotéza vycházející z teorie sociologického institucionalismu (SI) tvrdí, že ČR přistupuje k evropské integraci podle logiky vhodnosti (*logic of appropriateness*).² Aktéři relevantní pro podobu ukotvení principu flexicurity v ČR, podléhají díky/kvůli své dlouhodobé účasti na unijní politice socializaci a přejímají, internalizují a následně prosazují unijní hodnoty a preference. Chovají se tedy podle logiky vhodnosti, podle které je cílem chování aktérů být konformní s přijatými normami [Pollack 2006: 32]

Autor předkládané studie si je nicméně vědom, že odpověď na hlavní výzkumnou otázku nemusí být jednoznačná. Ralf Drachenberg [2009: 98] sice uvádí, že pro současnou fázi vývoje teorií evropské integrace je typický spor mezi zastánci konstruktivistické a racionalistické dynamiky. Jak ale následně společně s Pollackem [2006: 35] dodává, racionalistické a konstruktivistické přístupy se dnes nechápou jako nesmiřitelné a vzájemně se vylučující alternativy. Naopak, zastánci jednotlivých dynamik v politických procesech se spíše začínají tolerovat a vzájemně své pohledy sblížovat. Výsledkem toho je stále častější přesvědčení, že zkoumané jevy

² Termín „*logic of appropriateness*“ bude v této studii překládán jako „logika vhodnosti“, tak, jak termín překládá Petr Kratochvíl ve své učebnici *Teorie evropské integrace*. 2008. Portál. 224 s. Praha.

zpravidla nelze popsat čistě racionalisticky nebo čistě konstruktivisticky. Jiří Winkler [2011: 21] upozorňuje, že určité části zkoumaného jevu lze často vysvětlit spíše racionalistickým přístupem, zatímco jiné části spíše přístupem konstruktivistickým.

Pro uspokojivou a náležitě argumentačně podloženou odpověď na výzkumnou otázku je nutné představit možnosti operacionalizace a definovat proměnné. Za závislou proměnnou bude považováno ukotvení principu flexicurity v České republice. K této závislé proměnné bude předkládaná práce hledat vhodnou nezávislou proměnnou. Zkoumané nezávislé proměnné se budou odvíjet od vybraných teorií. Pro teorii racionální volby bude nezávislou proměnnou zájem a užitek, kterými je podle této teorie veden přístup ČR k evropské integraci. Pro teorii sociologického institucionalismu budeme jako nezávislou proměnnou chápat normy, které jsou podle této teorie určující pro přístup ČR k evropské integraci.

Pokud mluvíme o postoji ČR - zda jsou pro něj rozhodující zájmy nebo normy - , je nutné ujasnit, jaký hráč pro účely tohoto výzkumu reprezentuje postoj ČR. Přístup ČR je v našem případě reprezentován postojem vlády, která má ve zkoumané oblasti - oblasti flexicurity - rozhodující slovo. Vlády v českém politickém systému zpravidla reprezentují parlamentní většinu a disponují mocí prosadit zákony, na kterých se vládní koalice domluví. Zástupci vlády jsou také jednou ze tří stran zastoupených v tripartitě, kde mají také rozhodující slovo. Tripartitní závěry ale pro vládu právně závazné a tato instituce je vládě pouze poradním orgánem [Valterová, 2006: 404].

Pomocné metody výzkumu

Zastřešující metodou výzkumu klíčové čtvrté kapitoly o principu flexicurity a jeho prosazování v ČR bude process tracing. Jeho podsložkou bude analýza oficiálních dokumentů, tj. analýza odborné literatury, analýza programových prohlášení jednotlivých vlád, analýza zákonů a důvodových zpráv zákonů, které se týkaly oblasti flexicurity, analýza národních plánů reforem, a rozhovory se zástupci hráčů klíčových pro způsob ukotvení flexicurity. Následně budou předloženy výsledky autorem uskutečněných rozhovorů se zástupci relevantních aktérů – ministerstva, zaměstnanců a zaměstnavatelů.

Co se týče metody interview, použije autor polostrukturovaných otázek. Tak bude dosaženo jisté míry porovnatelnosti odpovědí, zároveň ale tento postup umožní

na jednotlivé odpovědi pružně reagovat. Typickým znakem odpovědí tak bude jejich subjektivita. To může být výhoda i nevýhoda. Na jednu stranu tak výzkum může odhalit, že různé instituce nahlíží na zkoumaný jev rozdílně. Dále to umožní dostat se k datům subjektivní povahy, které z ostatních zdrojů nelze dostatečně pokrýt. Na druhou stranu se respondenti můžou v odpovědích uchýlit k „dojmologii“, která není založená tolik na faktech jako spíše na pocitech. V našem případě však tato subjektivita může být vnímána spíše jako pozitivum, které může pomoci „oživit“ chladná fakta získaná analýzou dokumentů. Autor práce bude chtít získat minimálně jeden rozhovor z každé strany tripartity – ze státního sektoru, z organizace zastupující zaměstnavatele a z organizace zastupující zaměstnance. Obsáhne tak typově všechny pohledy na problematiku.

Výběr respondentů bude inspirován studií Ralfa Drachenberga [2009: 329]. Respondenti byli vybíráni podle tří kritérií - a) institucionální zařazení, b) zkušenosti a c) funkce/post. Institucionální zařazení znamená, že bylo zásadní získat zástupce všech tří stran tripartity - státního sektoru, zástupce zaměstnavatelů a zástupce zaměstnanců. Podle druhého kritéria museli mít vybraní respondenti dostatečné zkušenosti a znalosti v oblasti prosazování principu flexicurity. Posledním kritériem je post, který respondenti v rámci své organizace zastávají. Respondenti nesměli mít příliš vysoký post, ale nesměli být pracovníčně zařazeni ani příliš nízko. Kdyby respondent znal pouze technickou úroveň problematiky, ale nevěděl by nic o strategické a politické úrovni, nebyl by vhodným zdrojem informací. Na druhé straně pokud by znal jen politickou úroveň, nemusel by mít detailní informace o specifikách zkoumané oblasti.

Tato tři kritéria zvýší relevanci informací poskytnutých při rozhovorech. Na druhou stranu přísná měřítko, která musí respondenti splňovat, ztěžují výběr a zvyšují riziko, že rozhovor poskytne málo respondentů. Z výše uvedené metody výzkumu vyplývá, že je možné, aby se práce obešla i bez použití rozhovorů. Je ale nezbytné dodat, že taková situace by razantně snížila relevanci závěrů studie. K některým informacím se totiž nelze dostat jinak než metodou interview. Mezi takové informace patří například subjektivní pocity z atmosféry při jednáních tripartity.

Metoda process tracingu, vychází z pozitivistické tradice. Rosemary Reilly [2010: 734] proces tracing definuje jako „teoreticky poučenou metodu analýzy dat pro identifikaci, verifikaci a testování kauzálních mechanismů v rámci případové studie.“ Jak píše Jeffrey Checkel [2006], proces tracing je „zásadně důležitý jak pro

konstruktivisty, tak racionalisty ať už v oblasti mezinárodních vztahů či evropských studií“. Tím vhodně zapadá do teoretického ukotvení předkládané práce.

Název „process tracing“, tedy česky sledování procesu, napovídá, že zde bude kladen důraz na kauzální vztahy mezi jednotlivými částmi procesu. Jak dodávají Bennet s Georgem [1998: 3], process tracing má za cíl najít souvislou kauzální řadu vedoucí od nezávislé proměnné až k proměnné závislé. Bennet a George [1998: 5] říkají, že proces tracing je vhodný pro testování, zda jsou všechny zprostředkující proměnné konzistentní s předpoklady a očekáváními sledované teorie.

Ke zjištění co největšího množství podrobností o jeho průběhu je možné použít řady nástrojů – ať je to sledování oficiálních dokumentů a vyjádření, studium odborných analýz nebo metoda interview se zástupci zúčastněných hráčů [Gheciu: 2005].

Zde se tedy ukazuje zdánlivé omezení metody sledování procesu – podle toho co bylo dosud uvedeno, totiž sleduje zejména administrativní proces a nemůže tedy zkoumat platnost konstruktivistických přístupů. Jak ale Checkel [2006], Roberts [1996] i George s Bennetem [1998] vysvětlují, „chain of events“ (řetězec událostí) je definován obecně a ne přísně administrativně. Sledované „události“ mohou mít také do jisté míry neuchopitelnou povahu jako například tlak veřejnosti [Checkel, 2006: 370]. Podobně jako tlak veřejnosti mohou mít na sledovaný proces vliv také například úmysly a postoje jednotlivců. Zmíněné faktory se velmi těžko operacionalizují, neboť jsou povahy kvalitativní a navíc je nelze vždy přesně a konkrétně vystopovat. Checkel nicméně ve zmíněné studii dodává, že proměnné nemusí být nutně operacionalizovány. Například v případě tlaku veřejnosti stačí, když ho aktéři vnímají jako relevantní faktor působící na sledovaný proces.

Silnou stránkou této metody je, že snižuje nebezpečí neobjektivity. Dělí výzkum na mnoho „mikrokroků“, u kterých vždy znovu kontroluje, jaká teorie nejlíp sedí. Při použití jiných metod často hrozí, že výzkumník „nasadí teoretické brýle“ a od té doby se kouká jimi a je slepý k ostatním teoriím.

Jako každý metodologický přístup má ale i process tracing svá omezení a slabé stránky. Potenciálním omezením je relativní náročnost na množství potřebných dat. Zjednodušeně řečeno – dat je třeba co možná nejvíce. Dostupnost dat může být omezena mnoha faktory – od objektivních, jako je jistý stupeň ochrany citlivých či strategických dat, po subjektivní, jako je například neochota úředníků [Checkel 2006: 362]. Tento faktor se autor pokusí omezit nabídkou anonymizace dotazníků.

Omezením je i fakt, že termín flexicurity se ještě nedostal do běžného společenského diskurzu, takže se v podstatě vůbec neobjevuje v masových sdělovacích prostředcích. Tento fakt značně omezuje množství dostupných dat. Vyjádření získaná z interview tak nebudeme moci konfrontovat s veřejnými vyjádřeními získanými jinou metodou a jiným tazatelem.

Rozbor literatury a hlavních směrů současných debat

Následující řádky se budou věnovat hodnocení použité literatury. Literatura potřebná k vypracování této diplomové práce je v České republice dobře dostupná. Ve většině případů práce čerpá z článků v odborných časopisech, respektive z jejich elektronických verzí. To autorovi umožnilo se bez větších problémů dostat k nejnovějším poznatkům o daném tématu.

První texty o OMC se objevují po roce 2000, kdy na lisabonském summitu oficiálně vznikla, přičemž v posledních letech se počet studií o otevřené metodě koordinace zvyšuje a lze ji podle Drachenberga [2009] rozdělit do několika základních skupin – a) OMC jako nové vládnutí; b) problémy legitimacy a demokratické kontroly OMC; c) vliv OMC na integraci a d) vliv OMC na tvorbu národních politik. Právě rozsáhlá studie Ralfa Drachenberga z roku 2009 o vlivu OMC v konkrétním odvětví byla pro informace o OMC zásadní. Autorovi této práce pomohla zorientovat se ve velkém množství odborných textů, ale také v mnoha případech inspirovala, jak řešit různé problematické části výzkumné činnosti.

Jedním ze základních bodů zachycujících pozornost odborné veřejnosti při studiu OMC je její poměrně vágní vymezení, které umožňuje, aby v různých politikách fungovala trochu jinak. Obecné teoretické ukotvení pojmenoval například Szyczak [2006], když napsal, že OMC je třetí cestou mezi mezivládním a supranacionálním vládnutím. Konkrétnější teoretické ukotvení je stále předmětem zájmu odborné veřejnosti a shoda zde zatím neexistuje. Další otázkou je, do jaké míry a zda vůbec je OMC schopná dosáhnout výsledků, které jsou do ní vkládané.

Tohoto tématu si část výzkumníků samozřejmě všímá a podotýká, že počet studií sledujících reálný vliv OMC na vývoj v daných politikách je stále nedostatečný. Jak nicméně píše Chalmers a Lodge [2003], jen menšina prací zabývajících se daným tématem dochází k názoru, že OMC hraje pouze symbolickou roli bez reálného vlivu. Studie docházející k závěru, že OMC má na podobu reálných

politik pouze minimální vliv mají většinou blízko k racionalistickému přístupu, který nepředpokládá, že by integrace probíhala jinak než na základě fixních racionálních preferencí a rozhodnutí, a pokud neexistuje sankce, nemají státy důvod nechat si do vnitrostátních otázek mluvit či měnit preference.

V souvislosti se studiem reálného vlivu OMC se také můžeme setkat s tzv. *counterfactual approach* (kontrafaktuální přístup), který zmiňují například George s Bennetem [1997], Schäfer [2004] nebo Checkel [2006]. Tato metoda se snaží srovnat dosažené výsledky za použití OMC s hypotetickou situací, kdy by daná metoda použita nebyla. Zkoumá tak, jestli dosažených výsledků přisuzovaných vlivu OMC nebylo dosaženo i bez použití této metody.

Literatura zabývající se vlivem OMC na změny národních politik trpí podle mnoha výzkumníků (např. Barbier [2004], Szyszczak [2006], Drachenberg [2009]) nedostatečným popisem toho, jak konkrétně kauzální transformace v OMC fungují a nedostatkem empirického materiálu. Studie dokazující, že OMC má vliv, pak často vychází převážně z oficiálních dokumentů států či unijních institucí, které ze své často politické podstaty nemohou být chápány jako nestranné a objektivní. Zároveň má odborná literatura problém vysvětlit, zda jsou změny v národních politikách, které jdou směrem k požadovaným výsledkům, jak je OMC vytyčila, způsobeny opravdu otevřenou metodou koordinace nebo spíše vnitropolitickými, vnitrostátními důvody. Texty, které studují konkrétní fungování OMC, také vlivy OMC různě interpretují. A tyto interpretace se dají rozdělit na ty, které prohlubování integrace skrze OMC podporují, a na ty, které před ní varují. První skupina výzkumníků (například Radaelli [2003] či Szyszczak [2006]) poukazuje na nezávažnost OMC, tzn. že státům nehrozí žádné sankce, pokud se doporučeními OMC nebudou řídit. Dalším argumentem „pro“, je oficiální otevřenost OMC i pro nestátní či substátní aktéry, a tedy že je v souladu s principem subsidiarity. V neposlední řadě také literatura nakloněná OMC tvrdí, že tato nová forma vládnutí v EU umožňuje dosahovat společných evropských cílů a zároveň respektovat národní specifika.

Druhá, v poslední době sílící, skupina autorů se na OMC dívá spíše kriticky (například Zeitlin [2005] či Barbier [2004]). Například kritizuje onu proklamovanou otevřenost a tvrdí, že do tvorby národních akčních plánů jsou zapojeni jen vládní úředníci nebo že OMC trpí kulturními nedorozuměními a jazykovými nejasnostmi. Dále se objevuje argument, že OMC zvyšuje v EU a členských státech míru neprůhlednosti politických procesů a trpí absencí politické kontroly a legitimacy

(například Belling [2010]). Samozřejmě se objevuje také obecný argument, který upozorňuje, že EU skrze OMC nahlodává suverenitu členských států EU i tam, kde k tomu nemá pravomoci. Navíc se objevují názory, že OMC neúměrně zatěžuje jak unijní, tak státní správu. Například Zeitlin [2005] dotahuje svou kritiku tak daleko, že navrhuje konkrétní kroky, jak zlepšit fungování OMC.

Kromě otevřené metody koordinace jako takové se bude tato diplomová práce zabývat také principem flexicurity, konkrétně fází downloadingu (stahování) tohoto principu z unijní úrovně na úroveň státní. Současná podoba flexicurity prosazované Evropskou unií se podle literatury nejvíce podobá dánskému modelu (například Barbier [2004]). V některých odborných textech se lze dočíst, že flexicurity se v EU stala jakousi politickou superstar a je nutno poznamenat, že i drtivá většina odborných studií je k tomuto principu sociální politiky nakloněna pozitivně. Výzkumníci se shodují, že všeobecně kladné přijetí flexicurity členskými státy Unie, odbory, uniemi zaměstnavatelů a dalšími zainteresovanými hráči bylo z velké části způsobeno vágní definicí, kde si může každý najít to své (viz například Rogowski [2008], Tsarouhas [2009]).

Existují ale i zdrženlivější názory, které varují, že zavádění flexicurity do sociálních politik členských států může v první fázi zvýšit příjmové nerovnosti mezi osobami na pracovním trhu a mimo něj. Další kritický bod může podle odborníků vyplývat z komplexnosti flexicurity, tzn. že účinek flexicurity přichází, pokud sociální systém daného státu projde reformami ve všech hlavních směrech flexicurity. Z její definice vyplývá, že pokud by stát například jen zvýšil externí flexibilitu pracovních poměrů, pak to neznamená, že se posune směrem k flexicitě [Bertozzi, Bonoli 2009]. Provést hluboké reformy je ale politicky velmi náročné, navíc pokud se reformy týkají velké části voličů, jako je to v případě flexicurity.

Dále lze říci, že podoba flexicurity v Dánsku, Nizozemsku ale i dalších zemích, jejichž sociální politika se pod nálepku flexicurity dala zahrnout, je dobře popsána a dostupné literatury je dostatek. Stejně tak je relativně dostatek literatury a pramenů týkajících se prosazování a vyjednávání flexicurity na unijní úrovni. Zde se literatura shoduje, že hlavní silou snažící se prosadit princip flexicurity do unijních politik byla Evropská komise.

Co se týče literatury o stavu české sociální politiky a o ukotvení flexicurity v České republice, tak se stav literatury dá rozdělit na dvě části. Co se týče popisu zákonů, které českou sociální politiku ovlivnily, je literatura dostupná a pro potřeby

této studie dostačující. Odborné studie toho, jak v ČR funguje OMC v oblasti sociální politiky či konkrétně flexicurity, ale zatím chybějí. Tomuto tématu se odborné věnují spíše nahodile jen části různých studií, které jsou ale celkově zaměřeny jiným směrem. S tím souvisí i fakt, že dostupná literatura je i poměrně povrchní. Přesto zde najdeme velmi přínosné práce založené na extenzivním výzkumu a robustní argumentaci. V tomto směru vyniká studie Winklera s Žižlavským. Další zásadní práci byla studie připravená Annou Kwiatkiewicz, která analyzuje pracovní trh ČR prizmatem principu flexicurity, a zároveň se stručně shrnuje základní postoje a role sociálních partnerů v této oblasti.

Literatura věnující se teoretickému zakotvení je dobře dostupná jak v případě textů o sociologickém institucionalismu, tak v případě teorie racionální volby, tedy teorií, jejichž schopnost vysvětlit fungování OMC v případě prosazování flexicurity v ČR bude tato studie zkoumat.

1 Teorie

Teorie mají v sociálních vědách zásadní význam a mnoho funkcí. Kratochvíl [2008: 18] popisuje funkci explanatorní, komparativní, prediktivní, normativní a konstruktivní. Tato práce se bude soustředit na funkci explanatorní. Význam sledování schopnosti existujících teorií vysvětlit či popsat reálné procesy nebo je jinak konfrontovat s realitou zdůrazňuje například Drachenberg [2009: 13]. Dále tvrdí, že než tvorba nových mikroteorií, které jsou aplikovatelné vesměs jen na konkrétní příklad, na kterém byly popsány, je přínosnější zkoumat platnost teorií již vytvořených. Aspinwall se Schneiderem [2001: 25] také zdůrazňují, že pro výzkumníky je nezbytné brát ve svých studiích v úvahu více než jen jednu teorii. Teoretický pluralismus je podle nich potřebný, protože málokdy jedna teorie vysvětlí komplexně zkoumaný jev.

Tato práce se bude snažit zkoumat schopnosti teorií popsat sledovanou problematiku s důrazem na vyjednávání na úrovni státu; moment, kdy už konkrétní politika EU získala svoji podobu a nastala fáze aplikovat ji na státní úrovni a přizpůsobit ji zvláštnostem konkrétního státu.

1.1 Teorie racionální volby

Teorie racionální volby, jak píše Říchová [2006: 109], vychází ze sféry politologie, kde má dlouhou tradici. RCT je užívána již od 70. let 20. století k vysvětlení chování politiků, voličů, lobbyistů a dalších aktérů politického života. Věnuje se studiu politických rozhodnutí a procesu rozhodování v demokraciích, na které nahlíží perspektivou inspirovanou ekonomickou teorií. RCT vycházející z pozitivistického přístupu se stala inspirací pro další studium evropské integrace a přímo na ní navazuje racionalistický institucionalismus, který se více soustředí na roli institucí [Craig, de Búrca 2011: 27]. Dále z RCT vychází například liberální mezivládní přístup Adrewa Moravcsika [Moravcsik, Schimmelfennig 2009: 68]. Za určitých podmínek může být teorie racionální volby chápána jako metateorie, která sdružuje více teorií shodujících se na tvrzení, že pokud je aktér konfrontován se situací, kterou může vyřešit různými způsoby, pak obvykle zvolí tu cestu, která podle něj bude pro něj mít nejlepší výsledek [Jupille, Caporaso, Checkel 2003: 7]. Yazgan k tomu dodává, že aktéři jsou považováni za racionální hráče, kteří se snaží maximalizovat svůj vlastní užitek [Yazgan 2010: 7].

To znamená, že jakýkoliv racionální aktér by si v daném kontextu vybral stejnou cestu, protože je z pohledu RCT optimální [Hay 2004: 50]. Chování aktéra tedy vychází z kontextu, ve kterém se rozhoduje. Jeho volba tedy není v jistém slova svobodnou volbou, protože v dané situaci je jedinou možnou cestou, což také umožňuje do určité míry chování aktérů předvídat. K tomu je ale důležité znát aktérovu preference [Hay 2004: 53]. V klasickém pojetí RCT se aktér nikdy nechová ve prospěch jiných aktérů. To ovšem neznamená, že má ze svého chování vždy prospěch, popř. že z něj nemají prospěch ostatní hráči. Prospěch ostatních nicméně není relevantním faktorem, který by chování určoval. Podle klasického pojetí RCT přicházejí preference aktérů „zvenčí“ (*exogenous preference formation*) a nejsou tak předmětem například společenských či kulturních vlivů [Pollack 2006: 32].

Ferejohn [1991: 12] ale dodává, že je třeba rozlišovat mezi úzkým a širokým pojetím racionality. V širším pojetí totiž mohou aktéři sledovat i hodnoty jako je obecné blaho, což má zásadní vliv na jejich chování.

Pollack dodává, že chování aktérů podléhá omezením. Znamená to, že si nevybírají bez ohledu na realitu, skutečné možnosti, své schopnosti a pravomoci. V našem případě to znamená, že například vládní postoj a prosazované politiky nemusí být absolutně nejvýhodnější. Jsou ale nejvhodnější z pohledu daného aktéra v daný čas a za daného rozložení sil. Aktér například nemusí mít všechny informace, což může zásadně zkreslit jeho představu o optimálním chování. V našem případě je také třeba brát v úvahu, že v ČR fungují tradičně vlády koaliční, takže je třeba brát v potaz názor a preference koaličních partnerů, což zásadně ztěžuje dohodu, popřípadě změnu dohody (např. změnu programového prohlášení vlády), a tím pádem i omezuje možnosti aktérů [Pollack 2006: 32].

Při studiu evropské integrace se teorie racionální volby prosazuje stále více, poznamenává Pollack, přičemž již byla aplikována prakticky na všechny oblasti unijních politik [Pollack 2006: 36]. Teorie racionální volby již není omezená na studium formálních unijních institucí, ale začala být aplikována i na další otázky, jako je europeanizace domácích politik nebo veřejné mínění o EU [Pollack 2006: 37]. V případě aplikace RCT na proces europeanizace pak nechápeme RCT jako metateorii, nýbrž jako standardní teorii, jejíž aplikovatelnost testujeme standardními nástroji. Vhodnost teorie racionální volby pro studium europeanizace potvrzují i Börzel a Risse [2006: 484]. Dodávají, že proti racionalistické logice výhodnosti je vhodné testovat hypotézu logiky vhodnosti.

Teorie racionální volby se soustředí na chování aktérů. Fearon a Wendt [2002: 54] dodávají, že se RCT zajímá především o jednotlivé kroky aktérů (*actions*), interakce (*interactions*) a opakované vzory chování či interakcí (*pattern of actions or interactions*). Dále jsou ve středu zájmu RCT samotní aktéři, jejich cíle a preference a schopnost jich dosáhnout [Snidal 2002: 75]. Aktéři si podle RCT vybírají optimální variantu chování v rámci aktuálních okolností tak, aby odpovídajícím způsobem využili svých schopností, popř. pravomocí a dosáhli svých cílů [Snidal 2002: 75]. Chování aktérů je určeno tím, jaké bude mít následky a jakou za zvolené chování bude muset aktér zaplatit cenu [Pollack 2006: 37]. Kroky aktérů by měly být analyzovány v kontextu dané situace – např. pravomocí aktérů, jejich preferencí, množství *veto players* apod [Fearon, Wendt 2002: 54].

Jak již bylo zmíněno, tato studie se soustředí na moment „stahování“ unijních norem, tedy na perspektivu europeanizace shora-dolů (*top-down perspective*) [srov. Börzel, Panke 2010: 406]. Teorie racionální volby se zaměřuje na dva zásadní momenty. Prvním je tzv. *misfit* mezi unijní a domácí politikou, tedy jak moc je prosazovaná/stahovaná unijní politika odlišná od státních norem. Právě míra této „rozdílnosti“ obou pojetí politik ovlivňuje chování aktérů ve sledovaném politickém procesu. Dále sleduje RCT počet domácích *veto players* a způsob, jakým tito *veto players* dávají příležitost aktérům účastnícím se sledovaného politického procesu. RCT se tedy snaží pochopit, jak probíhá interakce mezi unijní a státní úrovní a snaží se také pochopit, jak se relevantní aktéři chovají, přičemž předpokládá racionální chování podle logiky výhodnosti [Pollack 2006: 43].

RCT má samozřejmě i své kritiky, kteří často vycházejí z pozic konstruktivistického (či sociologického) paradigmatu. Největší kritiku snáší předpoklad zastánců racionální volby, že totiž lze na politickou sféru nahlížet jako oblast řídicí se výlučně ekonomickým konceptem racionality [Říchová 2006: 122]. Jak již bylo výše uvedeno, někteří autoři rozlišují mezi úzkým a širokým pojetím racionality, přičemž široké pojetí na tyto výtky vhodně odpovídá. Dalším bodem kritiky RCT je, že nedokáže postihnout případ, kdy se základní vlastnosti aktérů mění, například tedy kdy aktéři přecházejí od logiky výhodnosti k logice vhodnosti. Tento moment je ale schopná vysvětlit druhá teorie testovaná v této studii – sociologický institucionalismus. Další kritické hlasy vytýkají RCT, že se soustředí jen na fungování institucí a chování aktérů, ne ale už na důvody proč instituce vznikají [Snidal 2002: 74].

Na základě výše uvedených informací se nyní pokusíme vyjádřit, jakou dynamiku procesu prosazování flexicurity v ČR předpokládá prizma teorie racionální volby. Podle RCT nepřijímá ČR princip flexicurity komplexně v duchu pojetí EU, ale vybírá si jen jednotlivé části, popř. princip flexicurity nepřijímá vůbec, podle toho co je výhodné pro prosazování jejích cílů ve sledované oblasti. Cíle ČR pak určuje hlavně exekutiva, a jsou tedy vyjádřeny v programových prohlášeních vlád. Tyto dokumenty jsou z pohledu RCT klíčové a do jisté míry nastavují mantinely pro přijímání prvků principu flexicurity. Prvky principu flexicurity ČR nepřijímá proto, že je to z pohledu EU správné, že je to v kontextu Evropské unie vhodné, ale přijímá je proto, že je to způsob jak dosáhnout nějakého vlastního cíle, jak řešit dané vlastní (ne unijní) problémy.

Z pohledu RCT si klíčový aktér, v našem případě ČR, uvědomuje, že zde existují další aktéři, kteří mohou mít vliv na tvorbu pravidel, zároveň si ale státní sektor uvědomuje svoji hegemonickou roli v oblasti přijímání a implementace legislativních norem. Na druhou stranu RCT připouští, že v nezávazných dokumentech jako například v národních programech reforem se může objevovat celistvější a podrobnější reflexe unijního pohledu na flexicurity. Může to totiž zlepšit vyjednávací pozici ČR při unijních jednáních, a tím pádem i ulehčit dosažení vlastních cílů.

RCT připouští, že v některých případech EU nemusí mít na státní úroveň žádný vliv, zejména pak v oblastech kde nemá právo tvorby závazných legislativních opatření a kde nemá sankční pravomoci - tedy i v oblasti prosazování principu flexicurity. A v případě pouze koordinačních ne však sankčních pravomocí unijní úrovně v určitých odvětvích není státní politika na té unijní, z pohledu RCT, závislá, protože politickou moc i finanční zdroje kontroluje národní úroveň [Snidal 2002: 74]. Proto podle RCT dochází k přenosu měkkých unijních norem do tvrdých státních norem jen omezeně a výběrově, popř. k němu nedochází vůbec.

Pohledu RCT by odpovídala také situace, kdy jednání tripartity probíhají sice věcně a zástupci sociálních partnerů, jsou do procesu tvorby politik zahrnuti. Státní představitelé, v našem případě zástupci vlády a ministerstev, tedy připouštějí právo ostatních institucí ovlivňovat státní úroveň, zároveň však uplatňují svůj politický primát a tedy i rozhodující slovo při určování dalšího politického směru. Státní aparát se tedy

podle RCT rozhoduje na základě slučitelnosti vlastních cílů na státní úrovni a výsledků jednání se zástupci dalších aktérů. V případě, že ale mají sociální partneři jiný názor než vláda, pak RCT předpokládá, že se vládní představitelé budou řídit dle vlastních preferencí a názory tripartitních partnerů upozadí, popř. úplně odmítne.

1.2 Sociologický institucionalismus

Sociologický institucionalismus je vedle racionalistického a historického institucionalismu jednou z verzí nového institucionalismu (viz např. Kratochvíl [2008] nebo Aspinwall, Schneider [2000] nebo Hall, Taylor [1996]). Všechny verze nového institucionalismu mají společné chápání institucí jako relativně nezávislých jednotek, které ovlivňují výsledek politických procesů [Aspinwall, Schneider, 2000, s. 3]. Vznikal na přelomu 70. a 80. let, kdy byl ale chápán jen jako neúplný a neucelený souhrn myšlenek a myšlenkových útržků ([March, Olsen 1984: 738] či [Hall, Taylor 1996: 946]). Od té doby se ale z nového institucionalismu stal „mainstreamový přístup“ [Jenson, Merand 2010: 74] a každý expert na evropskou integraci „s minimální mírou sebeúcty se označuje za institucionalistu“ [Aspinwall, Schneider 2000: 2].

Sociologický institucionalismus se zásadně liší od teorie RCT v chápání pojmu instituce. Nejednotné chápání tohoto klíčového pojmu v současnosti považují Aspinwall se Schneiderem [2000: 2] za jednu z velkých slabin evropských studií. Zastánci SI totiž přistupují ke studiu evropské integrace konstruktivisticky a chápou instituci velice široce. Jako instituce chápe orgány a instituce ES/EU, soubory norem, konvence nebo byrokratickou kulturu, ale i neformální normy jako morální pravidla či symbolický systém jako například jazyk (Kratochvíl [2008: 140] či Jenson, Mérand [2010: 82] či Hall, Taylor [1996: 948]). Jiná definice říká, že instituce jsou formální i neformální struktury, které ovlivňují lidské chování [Aspinwall, Schneider 2000:4].“

Z tohoto pohledu vyplývá, že sociologický institucionalismus nevychází z čistě racionalistických premis. Jak píše Peters [2004: 109], sociologický institucionalismus vychází ze sociologie, což mimo jiné znamená odmítání čistě racionality aktérů. Co se aktérům zdá být racionální, je podle SI ve skutečnosti

ovlivněno působením aktérů v institucích, které je socializují. Aktéři si dané normy spojené s určitými rolemi následně internalizují a mohou tak měnit svoji identitu. Podle SI tedy instituce nevytvořili sami aktéři s cílem maximalizace užitku, ale tvorba institucí je ovlivněna kulturním rámcem společnosti, ve které vznikají, a navíc instituce ovlivňují chování aktérů [Jenson, Mérand, 2010: 82].

Hall s Taylorem [1996: 947] tvrdí, že institucionální procesy se neustálily proto, že by byly nejefektivnější pro řešení dané situace ale z kulturních důvodů. Tyto procedury se spíše podobají kulturním ceremoniím a zvykům, které se postupně staly součástí institucí. Nestalo se tak ale z důvodu zvýšení efektivity. Instituce v pojetí SI ovlivňují chápání racionality a dokážou měnit diskurz, normy a pravidla a tím i identity hráčů ([Barbier 2004: 7] či [Kratochvíl 2008: 140]). Aspinwall se Schneiderem [2001: 4] jdou v této úvaze ještě dál, když tvrdí, že kultura a instituce jsou synonymní pojmy. Výhodou SI je, že se zaobírá i neformálními vztahy mezi hráči, čímž může zachytit například kulturní rozdíly, které jsou pro racionalistické teorie v podstatě neviditelné [Pollack 2006: 34].

Hall s Taylorem [1996: 949] vysvětlují, proč podle SI dochází ke změně institucionální praxe. Není to z důvodu efektivity ale proto, aby instituce zvýšila svoji společenskou legitimitu, která je samozřejmě daná místní kulturou. Autoři přitom upozorňují, že takto motivovaná změna může být, z racionalistického pohledu poněkud paradoxně, neefektivní. V našem případě by tedy aktéři chtěli, aby se v ČR implementoval princip flexicurity hlavně proto, že je to vhodné, i když by třeba měli vážné pochybnosti o reálném dopadu nových politik.

Konstruktivistické premisy se v SI projevují i tím, že se aktéři podle sociologických institucionalistů chovají spíše podle logiky vhodnosti (*logic of appropriateness*) než podle racionalistické logiky výhodnosti (*logic of consequences*) [Jenson, Mérand 2010: 83].

Aspinwall se Schneiderem [2001: 8] tvrdí, že sociologický institucionalismus má s historickým institucionalismem společnou představu, že preference aktérů jsou „path- dependent“, tedy že minulá rozhodnutí ovlivňují současná, i kdyby to bylo v rozporu s racionální volbou. Důležitá je totiž kultura instituce. Ta také zásadně ovlivňuje aktérovo chování. Instituce dokonce podle SI určují kritéria, podle kterých aktéři určují své preference. Tím se SI vymezuje proti čistě racionalistickému přístupu.

Princip path- dependency pak Pierson ilustruje právě na sociální politice EU, která podle něj „není ucelená, přesto ale významná“ (Pierson citovaný v Aspinwall, Schneider, [2000: 16]).

Šíře výkladu klíčového termínu „instituce“ může být i problematická, protože jedním termínem obsáhne naprosto odlišné jevy jako je jazyk a jako je například Evropská komise. Definice instituce je tedy z pohledu SI natolik široká, že také nutně musí být velmi vágní.

Na závěr je však nutné podotknout, že Taylor a Hall [1996: 957] uvádějí potřebu synergie mezi různými přístupy. Winkler s Žižlavským [2011: 21] zdůrazňují, že racionalismus a institucionalismus „v posledních letech končí v oboustraném uznání parciality vlastní explanační síly“.

Z toho vyplývá, že málokterá studie může jednoznačně odpovědět, že vhodná teorie pro vysvětlení určitého jevu je pouze jedna. Stejně tak je možné, že v našem případě bude nějaký moment lépe vystihovat teorie RCT a jiný moment zase SI. Například jednomu aktérovi se může zdát dané řešení jako naprosto racionální a vedené logikou výhodnosti, zatímco podle odpovědi jiného aktéra se bude zdát, že je to řešení kulturně ukotvené a vedené spíše logikou vhodnosti.

Winkler s Žižlavským [2011: 21] dodávají, že politické procesy se ne vždy vyvíjejí podle jasné kauzality a nasměrování. Aktéři jsou ovlivňováni nekonečným množstvím vlivů, takže někdy jednají neočekávatelně a iracionálně.

Na základě výše zmíněné definice SI nyní podrobněji vyjádříme, jakou dynamiku v prosazování flexicity v ČR předpokládá prizma teorie sociologického institucionalismu. SI předpokládá, že ČR přijímá komplexně všechny prvky principu flexicity tak, jak jej chápe EU i přesto, že má EU v této oblasti pouze koordinační pravomoci. Z pohledu sociologického institucionalismu je důvodem přenosu norem sdílený pohled na problematiku, sdílené definice problémů, sdílené hodnoty a tedy i sdílené představy o způsobech řešení. Tento pohled neklade důraz na věcný, rozumový přístup k problematice a dává přednost konstruktivistickému pohledu na svět. Teorie SI tedy neklade takový důraz na míru pravomocí jednotlivých aktérů či na existenci sankcí. Z pohledu SI probíhá přenos norem a procesů nejen na základě vlastních předem daných cílů, pravomocí a politické moci. Teorie SI zdůrazňuje vliv

neformálních faktorů a předpokládá, že se aktéři nechovají v rozporu s neformálními, nezávaznými pravidly a normami institucí. Státní i nestátní aktéři se účastí na unijní politice - na formální i neformální úrovni – učí se a i ovlivňují unijní hodnoty a postupy a postupně je přijímají za své a začínají aktivně prosazovat [Jenson, Mérand 2010: 82].

Sociologický institucionalismus také tvrdí, že měkké unijní normy mají vliv na tvrdé státní normy. Tento teoretický přístup totiž předpokládá proces socializace, kdy národní aktéři nejprve přijmou unijní diskurz a začnou používat termíny, které prosazuje EU ve smyslu, v jakém je chápe EU. Následně bude probíhat internalizace unijních norem, kdy národní aktéři budou postupně tyto normy přijímat za své a budou je s takovým úsilím také prosazovat.

SI také klade důraz na roli institucí, které chápe velmi široce. Mezi instituce chápe i proměnné jako jazyk, kultura komunikace či identita. Proto teorie SI předpokládá, že tripartita bude vládou brána za relevantního partnera a bude se skutečně snažit dosáhnout se sociálními partnery konsenzuální dohody a bude jim naslouchat i v případě, že mají jiný názor než vládní zástupci.

2. Flexicurity

Jak upozorňuje Rogowski [2008], termín flexicurity lze definovat jako koncept konkrétní politiky (*policy concept*) nebo jako analytický rámec (*analytical frame*). My jej budeme chápat nejprve jako policy concept a popíšeme, čím se flexicurity vyznačuje. Budeme přitom vycházet zejména z dánského modelu flexicurity, který je, částečně ještě spolu s nizozemským modelem, chápán jako předobraz flexicurity pro EU (např. OECD [2004]; Evropská komise [2006] nebo Bredegaard et al. [2006: 63]. Tento popsany model flexicurity následně použijeme jako analytický rámec, ke kterému vztáhneme situaci na českém pracovním trhu.

Nejprve si ale nastíníme, jak princip flexicurity vznikl a proč získal pozornost odborníků i politiků. Termín „flexicurity“ byl poprvé použit v polovině 90. let v Nizozemsku. Do legislativního textu se dostal až v roce 1999, také v Nizozemsku. V tuto dobu se také začal tento termín a princip etablovat i v politice dánské [Jørgensen, Madsen 2007: 11]. V roce 2004 zmínila dánskou flexicurity OECD ve své Employment Outlook. To zvedlo zájem samotných

dánských politiků. V roce 2005 se Dánsko se oficiálně stalo „vlastí flexicurity“ poté, co tamní ministerstvo zaměstnanosti vydalo zprávu „Flexicurity – Challenges for the Danish model“] [Jørgensen, Madsen 2007: 11].

2.1 Flexicurity – hlavní rysy

Pokusme se nejprve definovat flexicurity jako takovou. Existuje mnoho definicí a různí aktéři preferují různá znění. Objevují se i názory, že právě pružnost definice umožňuje úspěch a přitažlivost flexicurity na unijní úrovni i v jednotlivých státech, neboť umožňuje přizpůsobit tento komplexní koncept místním podmínkám a specifikům.

Jeden pokus o definici nabízí profesor Wilthagen [Wilthagen et al. 2003: 2], který chápe flexicuritu jako politiku, která “na jedné straně usiluje o posílení flexibility pracovního trhu v oblasti organizace práce a pracovních vztahů, na druhé straně posiluje jistotu – jistotu zaměstnání a sociálního zabezpečení – obzvlášť pro slabé skupiny lidí na pracovním trhu či mimo něj“. K tomu Jensen [2008: 1] dodává, že vysoká míra sociálních jistot je předpokladem pružného pracovního trhu. Podle Wilthagena je podmínkou flexicurity to, aby se flexibilita a jistota vyvíjely současně a ne plánovitě.

Podle Madsena s Jørgensenem [2007: 9] nebo Jensena [2008: 7] se flexicurity dostala do dánského politického diskurzu v roce 1999, kdy dánské ministerstvo práce vydalo studii, která popisovala fungování “zlatého trojúhelníku”(golden triangle), který sestává z a) flexibilní pracovní síly, b) vysokých dávek v nezaměstnanosti a c) aktivní politiky nezaměstnanosti.

Andersen a Mailand [2005: 1] poznamenávají: “Dánský pracovní trh je flexibilní jako ten britský, a zároveň občanům zajišťuje stejnou míru (sociálního - pozn. aut.) zabezpečení jako ten švédský.“ Barbier [2004: 15] uvádí, že podle Kerstin Jacobsson je flexicurity a celá Evropská strategie zaměstnanosti, jejímž je flexicurity leitmotivem, jakousi kompromisní třetí cestou mezi sociálně demokratickou politikou zaměstnanosti a neoliberálním ekonomickým pohledem.

Evropská komise princip flexicurity definuje jako: “Flexicurity aims at ensuring that EU citizens can enjoy a high level of employment security, i.e. the possibility to easily find a job at every stage of active life and have a good

prospect for career development in a quickly changing economic environment. It also aims at helping employees and employers alike to fully reap the opportunities presented by globalisation. It therefore creates a situation in which security and flexibility can reinforce each other [Evropská komise 2007: 4].”

Samotné slovo „flexicurity“ je spojením slov flexibility (pružnost) a security (jistota/jistoty). Flexibilitu definují Andersen s Mailandem jako schopnost pracovního trhu efektivně reagovat na měnící se podmínky globalizovaného hospodářství, demografické situace atd. Pružnost pracovního trhu dělí Wilthagen [2003: 8] na čtyři typy – vnější flexibilita (týká se pravidel přijímání a propouštění zaměstnanců); vnitřní flexibilita (týká se pružnosti pracovní doby, přesčasů, částečných úvazků); funkční flexibilita (tedy celoživotní vzdělávání, rekvalifikace tak, aby zaměstnanec mohl lépe vykonávat svou práci, aby mohl zastávat více úkolů na různých pozicích) a mzdová flexibilita (výše platu závislá na výkonu/výsledcích).

Jistotou je míněna hlavně míra jistoty zaměstnance, že dostane pravidelný a dostatečný příjem. To neznamená, že aby byl jedinec sociálně zabezpečený, musí být zaměstnaný. Jistota ve smyslu flexicurity v podstatě znamená, že pracovní síla má zajištěný příjem bez ohledu na vývoj situace na pracovním trhu (např. míra nezaměstnanosti) nebo osobní situace (např. zdravotních potíží). Nezbytné ale je, aby byli občané motivováni k aktivnímu přístupu uvnitř i vně pracovního trhu [Andersen, Mailand, 2005: 10].

Sociální jistoty mají podle Wilthagena [2003: 9] také čtyři formy – jistota (konkrétního) pracovního místa; jistota zaměstnání (netýká se konkrétního pracovního místa, ale jakéhokoli pracovního poměru); jistota příjmu (i pro případ nezaměstnanosti) a jistota kombinovatelnosti (tedy možnost kombinovat práci jinými povinnostmi).

Jak jsme již zmínili, při představování flexicurity se budeme soustředit na dánskou verzi flexicurity, neboť je v tomto státě nejrozvinutější a unijní verze flexicurity nejvíce připomíná právě dánské pojetí (viz výše).

2.2 Praxe principu flexicurity

2.2.1 Kolektivní vyjednávání

Kolektivní vyjednávání mezi sociálními partnery, zejména mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, je v dánském systému zásadní [Jensen 2008: 13]. Aktivní role dánské vlády je naopak do určité míry omezená právě proto, že tamní pracovní trh je významně závislý na kolektivních smlouvách mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Texty kolektivních smluv tak do jisté míry nahrazují legislativní akty (Andersen, Mailand [2005: 6, 8]; Samek [2013]). Ve srovnání s většinou ostatních sociálních systémů je kolektivní vyjednávání význačné tím, že sociální partneři při vzájemných rozhovorech kladou velký důraz na dosažení kompromisu.

Ke zmíněné konsenzuální povaze vztahů sociálních partnerů přispívá i fakt, že odbory reprezentují nejen občany uvnitř pracovního trhu ale i ty mimo něj. Dalším zásadním faktorem úspěchu dánské flexicurity je, že v Dánsku je kolektivními smlouvami vázáno téměř 80 % zaměstnanců v soukromém sektoru a 100 % zaměstnanců ve sféře veřejné [Jensen 2008: 15].

Ač se systém flexicurity rodil prakticky až během posledních dvou dekad, existovaly v Dánsku jisté předpoklady, které jeho prosazení umožnily a urychlily. Hlavním předpokladem byla dlouhá tradice konsenzu mezi sociálními partnery [Busck, Poulsen 2007: 269]. Cílem těchto jednání v Dánsku dlouhodobě není prosazení silového řešení na úkor partnera u vyjednávacího stolu, cílem je nalezení řešení přijatelného pro obě strany [Jensen, 2008: 17].

Jensen [2008: 15] tvrdí, že dánští sociální partneři jsou tradičně zodpovědní za dohodu regulující výše mezd, pracovní prostředí nebo pravidla pro propouštění. Andersen s Mailandem [2005: 8] dále upozorňují, že podle údajů z roku 1998 je v Dánsku oblast pružnosti pracovní doby téměř výhradně regulovaná kolektivními smlouvami, čímž je Dánsko ve srovnání se zbylými státy tehdejší evropské patnáctky výjimečné. Jensen [2008: 13] nicméně upozorňuje, že prohlubováním a rozšiřováním evropské integrace ale sociální partneři ztrácí své postavení, a naopak roste význam legislativy včetně té unijní.

Stát má v oblasti vyjednávání kolektivních smluv pravomoc spíše okrajovou. Naopak rozhodující slovo má stát zejména v oblasti sociálních jistot (security) občanů mimo pracovní trh (v případě nezaměstnanosti, onemocnění,

vzdělávání, důchodů a péče o seniory) [Jensen 2008: 13].

2.2.2 Flexibilita a jistota na pracovním trhu

Charakteristickým znakem dánského sociálního systému je vysoká pružnost tamního pracovního trhu. Dánsko má nejpružnější trh ze všech zemí EU včetně Norska. V celosvětovém srovnání mají pružnější pracovní trh pouze USA a Singapur [World Bank 2003: 36] a zároveň patří ke státům s nejliberálnější tzv. *employment protection legislation*, čímž se zařadilo po bok České republiky [OECD 2004: 72]. Dalším faktorem, který určuje povahu pracovního trhu, je mobilita zaměstnanců. V tomto ohledu je situace v Dánsku srovnatelná s tak liberálními státy, jako je Velká Británie nebo USA [Jensen 2008: 1]. Dánský pracovní trh vykazuje vysokou míru vnitřní flexibility [OECD 2004: 112]. Náročnost pro propuštění zaměstnavatele je srovnatelně nízká jako v hospodářsky liberální Velké Británii.

Podívejme se na konkrétní podmínky na dánském pracovním trhu, jak o nich informují Andersen s Mailandem [2005: 12]. Během prvních šesti měsíců zaměstnání nemá zaměstnavatel povinnost zaměstnanci dávat žádnou výpovědní lhůtu. Zaměstnanec po 12 letech služby pak má nárok na 120denní výpovědní lhůtu. I to vypovídá o poměrně vysoké pružnosti tamního trhu.

Dalším prvkem pracovního trhu je pružnost pracovní doby, tedy vnitřní flexibilita. Pracovní doba není v dánsku určena zákonem, a často ji tedy určují kolektivní smlouvy. V ostatních případech je pracovní doba ošetřena v individuálních pracovních smlouvách. Dánské zákony určují pravidla pro pracovní přestávky, maximální počet odpracovaných hodin za týden [Evropská komise: 2013]. Stát tedy reguluje jen základní parametry, ostatní zůstává na domluvě zaměstnavatelů a zaměstnanců.

K pružnosti pracovního trhu zásadním způsobem přispívá také systém rekvalifikací a průběžného vzdělávání. To totiž občanům rozšiřuje paletu zaměstnání, o které se mohou ucházet. Zároveň také zvyšuje možnost zaměstnavatelů úspěšně a bez větších problémů se vyrovnat s náhlým nedostatkem pracovníků (například z důvodu mateřských dovolených, nemoci, aktuální situace na trhu apod.).

Z průzkumu z roku 2003 v zemích EU-15, Norsku a na Islandu vyplynulo, že více jak polovina dánských občanů během posledního roku prošla nějakou formou rekvalifikace, nebo se účastnila programu průběžného vzdělávání. Zde je nutné vysvětlit, že v Dánsku je naprosto normální, že zaměstnanec má vyhrazen určitý počet pracovních hodin, kdy má absolvovat právě nějaký vzdělávací kurz rozšiřující jeho kvalifikaci. V roce 1991 měli zaměstnanci v Dánsku vyhrazený jeden týden ročně státem hrazeného vzdělávání a v roce 1993 se garantovaná doba zdvojnásobila na týdny dva. Ve zmíněném průzkumu se ukázalo, že ze sledovaných zemí Dánsko klade na průběžné vzdělávání a rekvalifikace největší důraz [Andersen, Mailand 2005: 14]. To samozřejmě zvyšuje efektivitu pracovníků a tím i celého pracovního trhu.

Poslední oblastí určující pružnost pracovního trhu je flexibilita mzdová, která má v Dánsku již dlouhou tradici. Již roku 1902 byla v železářském průmyslu možnost pro obzvláště schopné pracovníky získat individuální smlouvu s výhodnějšími podmínkami. V roce 1993 mělo pouze 16 % zaměstnanců spadající pod kolektivní smlouvu Konfederace dánských odborových svazů (LO) a Dánské konfederace zaměstnavatelů (DA) smlouvy v tzv. standardním výplatním režimu (*standard paysystem*), který neumožňuje lokální nebo individuální vyjednávání odlišnosti výplat.

Dále v Dánsku existuje tzv. režim minimální mzdy/výplaty (*minimum wage/paysystem*), který lokální dojednávání umožňuje. Kolektivní smlouvy pro něj určují jen minimální mzdu, která ale může být po dohodě zaměstnance a zaměstnavatele zvýšena. Do této kategorie patřilo v začátku 90. let asi tři čtvrtiny pracovníků, ale toto číslo se postupem času snížilo. Hlavním důvodem je růst smluv v režimu, kdy není výše výplaty centrálně dojednávána. Do této skupiny patřilo v roce 1991 asi 4 % zaměstnanců a do roku 2004 se toto číslo zvýšilo na 22 % [Andersen, Mailand 2005: 14].

Jistota pracovního místa je naopak jedním z faktorů udávající celkovou míru sociálních jistot. Dánové se můžou těšit jen poměrně malé ochraně svého aktuálního pracovního místa, což odpovídá vysoké míře vnější flexibility. Jak již bylo uvedeno výše, propouštění je ve srovnání s ostatními zeměmi v Dánsku relativně jednoduché.

Mobilita na pracovním trhu je v Dánsku srovnatelná se situací ve Velké Británii a Spojených státech amerických. To znamená, že je v Dánsku poměrně častá změna zaměstnání. I v tomto pohledu je tedy dánský pracovní trh velmi pružný [Jensen 2008: 1]. V tomto kontextu je zajímavá informace, že Dánové hodnotí jistotu pracovního místa jako poměrně vysokou [Andersen, Mailand, 2005: 17].

Vysvětlení je ale relativně prosté - dobrá funkčnost dánského pracovního trhu. Jednak je to dáno konsenzuálním jednáním sociálních partnerů, jednak tím, že zaměstnanci se nezaměstnanosti nemusí nijak zvlášť obávat. Není totiž nic výjimečného, že jejich pozice zanikne a oni se tak na čas stanou nezaměstnanými. Důležitá je ale jistota dostatečného finančního příjmu v případě nezaměstnanosti, pokud si budou aktivně shánět práci nebo se budou rekvalifikovat [Andersen, Mailand 2005: 18]. V tomto směru znamenal systém flexicurity do značné míry „osekání“ sociálního státu, jak fungoval do té doby. Na začátku 90. let totiž byla maximální doba, po kterou měl nezaměstnaný právo na podporu v nezaměstnanosti, stanovena na devět let. Do roku 2005 se ale garantovaná doba podpory zkrátila na roky čtyři [Jensen 2008: 7].

Stejně rychle, jako v Dánsku pracovní místa zanikají, tam totiž také pracovní pozice vznikají, což dává občanům pocit jistoty [Andersen, Mailand 2005: 18]. To znamená, že nízká jistota pracovního místa zvyšuje jistotu zaměstnání, a navíc zvyšuje konkurenceschopnost dánského hospodářství.

Naopak přísnost pro přiznání odstupného je v Dánsku ze zemí sledovaných ročenkou OECD nejnižší. To zase naznačuje vysokou úroveň sociálních jistot v dánském systému, které poskytuje stát. Tím se blíží sociálnědemokratickému typu sociálního státu [OECD 2004: 109].

Posledním prvkem sociálních jistot je jistota kombinovatelnosti zaměstnání například s rekvalifikací, průběžným vzděláváním. Dánský pracovní trh je specifický praxí, kdy v případě, kdy například zaměstnanec dočasně opustí pracovní místo třeba z důvodu rekvalifikačního kurzu, tak zaměstnavatel na tuto pozici dočasně přijme někoho z nezaměstnaných.

Lze shrnout, že jedním z klíčových důvodů, proč může flexicurity v Dánsku tak dobře fungovat, je konsenzuální politický dialog sociálních partnerů. Zde je podstatné podotknout, že dánské odbory při vyjednávání reprezentují nejen zaměstnance ale i nezaměstnané. To je mimo jiné důvod, proč jsou

ochotné přistoupit na velmi volné podmínky pro propouštění. To totiž zefektivní výkon podniků, které si tak nedrží zaměstnance, které již vlastně ani nepotřebují a akorát by bylo příliš nákladné, je propouštět (například z důvodu příliš vysokého odstupného) [Jensen 2008: 15]. Sociální partneři v Dánsku vhodně spolupracují. Spíše se snaží si naslouchat, než aby proti sobě bojovali. Konsenzus a věcnost se zdají být základním kamenem úspěchu dánského sociálního systému.

2.2.3 Aktivní politika zaměstnanosti

Dánsko má ve srovnání s USA, VB, Německem a Francií největší investice na aktivní i pasivní politiku zaměstnanosti [Jensen 2008: 7]. Dánský systém je typický důrazem na rekvalifikaci a celoživotní vzdělávání. Podle výzkumu v EU-15, Norsku a na Islandu víc než polovina Dánů prošla v průběhu jednoho roku rekvalifikací nebo programem celoživotního vzdělávání. Andersen s Mailandem [2005: 14] shrnují, že Dánsko má mezi zkoumanými zeměmi nejsilnější důraz na zmíněné typy programů.

Příkladem dánské aktivní politiky zaměstnanosti je vládní program New Chance for Everyone, v jehož rámci měly obce najít nezaměstnané, kterým během posledních 12 měsíců nebyl nabídnut ani jeden způsob pracovní aktivizačního kurzu. Následně měly obce vyvinout zvláštní úsilí, aby tyto nezaměstnané dostaly na pracovní trh nebo alespoň zajistit relevantní vzdělávací kurz. Výsledky aktivizace byly průběžně zveřejňovány [Lingberg 2008: 2].

Dále Dánsko praktikuje tzv. Step Model. Ten sestává z tří fází. V první fázi musí nezaměstnaný projít jazykový kurzem a kurzem, který má najít silné stránky nezaměstnaných v oblasti společenské, profesní a jazykové. V další se nezaměstnaní účastní profesního vzdělávání přímo na konkrétním pracovišti v soukromé nebo státní sféře. Během doby 4 až 13 týdnů dostane každý účastník mentora, který mu pomáhá se seznámit s pracovním prostředím konkrétní společnosti. Ve třetí fázi dostane účastník dotované zaměstnání až na dobu jednoho roku. Cílem je, aby účastník získal pracovní návyky, sebevědomí a praxi [Lingberg 2008: 4].

2.3 Prosazování flexicurity na úrovni EU

Vzhledem k úspěšnému fungování systému flexicurity v Dánsku, si tento model získal pozornost i za hranicemi tohoto skandinávského království. Snaha o zvýšení pružnosti pracovního trhu a zároveň prohloubení sociálních jistot pro občany, byla již od 90. let jedním z hlavních cílů při úvahách o sociální politice na úrovni Evropské unie.

Přes relativně dlouhou dobu všemožných úvah ale termín „flexicurity“ získal prominentní postavení až roku 2006. K tomu mohla podle některých názorů přispět například neúspěšná referenda o „evropské ústavě“ v Nizozemsku a Francii v letech 2005, která otevřela diskusi o legitimitě evropského integračního projektu. Jednou z cest z této krize legitimacy, byl podle Uslua i větší důraz na sociální politiku [Uslu 2009: 1]. V průběhu diskuzí o flexicurity na úrovni EU byli nejvýznamnějšími aktéry Evropská komise, Evropský parlament, Rada EU, evropská odborová organizace ETUC a sdružení zaměstnavatelů BusinessEurope.

Klíčovou roli v této diskusi hrála samozřejmě Evropská komise jakožto de facto výhradní iniciátor unijních politik a také instituce s unikátními analytickými možnostmi. Ve své zprávě z roku 2006 s názvem *Employment in Europe* prohlašovala, že „hlavní myšlenkou doporučení EU ohledně flexicurity je podpořit posun z jistoty pracovního místa k jistotě zaměstnání“ [Evropská komise 2006: 78].

Klíčovým dokumentem pro prosazování politiky flexicurity na unijní úrovni se stalo sdělení Komise *Towards Common principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*. Shrnuje hlavní argumenty pro zavedení flexicurity, mezi které mimo jiné patří například výsledek průzkumu Eurobarometru, podle kterého 76 % Evropanů považuje jistotu (jednoho konkrétního) pracovního místa za zastaralou a upřednostňují jistotu zaměstnání (vysvětlení viz výše). Tento text zmiňuje flexicurity jako klíčový nástroj pro splnění lisabonského cíle vytvořit více kvalitnějších pracovních míst. Zmíněné sdělení Komise definuje čtyři základní komponenty principu flexicurity: 1) pružné a spolehlivé pracovní smlouvy; 2) komplexní strategie celoživotního vzdělávání; 3) efektivní aktivní politiky v oblasti zaměstnanosti a 4) moderní systém sociálního zabezpečení [Evropská komise 2007: 20].

Na sklonku roku 2007 Rada EU schválila 8 obecných zásad flexicurity: 1. Zahrnutí všech čtyř základních komponent principu flexicurity (viz výše - pozn.

aut.); 2. Rovnováha mezi právy a povinnostmi všech zúčastněných; 3. Zohlednění specifík jednotlivých členských států; 4. Omezení rozdílů na trhu práce mezi „insidery“ (příprava na změnu) a „outsidery“ (pomoc při začlenění); 5. Podpora interní (v rámci podniků) i externí (mezi podniky) flexicurity; 6. Podpora rovnosti žen a mužů; 7. Vytváření prostředí důvěry a dialogu mezi veřejnými orgány a sociálními partnery; 8. Soulad finančního zajištění politiky flexicurity s principem spolehlivých a finančně udržitelných politik rozpočtových [Parlament ČR 2008].

Je třeba podotknout, že podobnou politiku se Komise snažila prosazovat již mnohem dříve, ne ale takto komplexně a ne pod zastřešujícím názvem flexicurity [Uslu 2009: 7]. Postoj Komise je zajímavý tím, že se nesnažila hned pregnantně vymezit cestu k flexicurity, nesnažila se přesně popsat indikátory míry flexicurity. Přístup „evropské exekutivy“ při prosazování změn v sociální politice jednotlivých států by se dal popsat parafrází na známé sousloví: „one-size-does-not-fit-all“.

Jak píše ve své studii Uslu, Komise si uvědomovala od začátku, že sociální politika je velmi výbušné téma a to i v oblastech, ve kterých může použít pouze otevřenou metodu koordinace. A navíc rozdíly mezi jednotlivými státy jsou tak příkré, že není možné naordinovat jasná pravidla a kroky, kterých je třeba dosáhnout [Alber 2010: 3]. K tomu dodejme, že podle některých autorů je právě vágnost definice termínu flexicurity klíčová pro jeho politický úspěch [Bertozi, Bonoli 2009: 6]. Kdyby byla flexicurity vymezena přesněji, pak by byla shoda všech členských států pravděpodobně téměř nemožná.

Podle europoslanců je k dosažení kýženého cíle potřeba odpovídajících makroekonomických podmínek, což v diskuzi vedené Komisí nebylo podle nich dostatečně zdůrazněno. Evropský parlament v diskuzi souhlasil s názorem, že nutnou odpovědí na výzvy nového tisíciletí je zvýšení pružnosti pracovního trhu. Zastával však názor, že by se toho mělo dosáhnout spíše rušením překážek mobility, zlepšení kvality vzdělávání, rozšířením rekvalifikačních kurzů a celoživotního vzdělávání. Zároveň ale mluví o zvyšování úrovně jistoty pracovní pozice a, jak už bylo řečeno, udržení důrazu na smlouvy na neurčito [Uslu 2009: 11]. Podobně jako zástupci odborových svazů, členských států a Evropského hospodářského a sociálního výboru i europoslanci zdůrazňovali výhody stability a jistoty, které poskytuje standardní pracovní smlouva na dobu neurčitou [Evropská komise 2007].

Asi nejvíce se s názorem Komise shodovala reakce zaměstnavatelské organizace BusinessEurope [Keune 2007: 8]. BusinessEurope se s Komisí shodovala v pohledu na nutnost snižování míry EPL, s čímž ale měla problém Rada EU i odborové organizace. Zároveň podpořila přístup, že je třeba se méně soustředit na jistotu pracovního místa a zaměřit se více na zvýšení jistoty zaměstnání. Co se týče podpory vytváření nových pracovních míst, tak podle BusinessEurope odpovědnost v této oblasti drží společně firmy, vlády a občané [Keune 2007: 8].

Naopak odlišný názor než Komise a BusinessEurope zastává evropská odborová organizace ETUC. Podezřívavý přístup odborů ke konceptu flexicurity, jak jej předložila Evropská komise, ilustruje výrok generálního tajemníka ETUCu Johna Monkse: “Pod zástěrkou flexicurity přichází konec jistoty pracovního místa [Uslu, 2009, s. 13].“ Jak již bylo zmíněno výše, ETUC nesouhlasil s plánem snižovat míru EPL, odbory vyjádřily nesouhlas se zdůrazňováním důležitosti vnější flexibility pracovního trhu. Dále podle ETUC není sdělení Komise vyvážené ve smyslu flexibility a jistot a klade malý důraz na kvalitu potenciálně vzniklých pracovních pozic. Zároveň podle ETUC Komise nedostatečně mluví o souvislosti zvyšování flexibility pracovního trhu a makroekonomické situace [Uslu, 2009, s. 13].

3. Otevřená metoda koordinace

Termín „otevřená metoda koordinace“ (anglicky Open Method of Coordination; dále jen OMC) se dostal do unijního diskurzu na konci devadesátých let 20. století, zejména v souvislosti se schválením Lisabonské strategie Evropskou radou v srpnu roku 2000 [Vanhercke 2012]. Lisabonská strategie předpokládala, že právě otevřená metoda koordinace pomůže změnit EU v nejkonkurenceschopnější ekonomiku do roku 2010. Nástroje koordinace nicméně byly v průběhu evropské integrace užívány již od konce 50. let a způsob koordinačního řízení. První podoba OMC byla zakotvena v Bílé knize pro růst, konkurenceschopnost a zaměstnanost a do primárního práva se dostala OMC v oblasti zaměstnanosti v Amsterdamské smlouvě roku 1997. Do oblasti sociálních věcí byla OMC rozšířena v roce 2000 [Belling 2010: 1].

OMC je nástroj měkkého práva (soft law), kterým se Evropská unie snaží ovlivnit podobu politik v oblastech, kde má slabou pravomoc danou primární legislativou [Sciarra 2011: 5]. Vojtěch Belling k tomu dodává: „V rámci otevřené metody koordinace dochází namísto přímé legislativní harmonizace - primárním právem neumožněné - prostřednictvím národních akčních plánů ke sblížení národních právních systémů koordinovanému přítom orgány Společenství“ [Belling 2010: 1]. OMC tak stojí vedle tzv. komunitární metody, kde má právo iniciovat legislativu jen Komise a dodržování unijní legislativy může hodnotit Evropský soudní dvůr. Belling [2010: 3] tvrdí, že OMC je často „přestupní stanicí na cestě k přenosu kompetencí na úroveň Společenství.“

Mnoho autorů OMC řadí mezi tzv. nové typy vládnutí (anglicky „new governance“). Radaelli [2003: 8] jmenuje šest bodů typických pro nové způsoby vládnutí: a) nová a omezená role zákonů, b) nový přístup k řešení problémů, c) klíčovou podmínkou pro fungování je široká participace aktérů, d) zásadními prvky jsou různorodost a subsidiarita, e) nové způsoby jak získávat relevantní informace a znalosti, f) značný potenciál k šíření příkladů dobré praxe. Barbier [2004: 3] cituje Ményho a Thoeniga, kteří dodávají, že typickým znakem klasických politik je existence tvrdého donucovacího prvku, který OMC postrádá.

Samotná OMC má několik definic, které reflektují její široké rozkročení a mnohé podoby kterých nabývá v závislosti na konkrétní politice, ve které je

uplatňována. Drachenberg [2009: 22] rozebírá rozdílné pohledy různých autorů. Vandebroucke definuje OMC jako „mutual feedback process of planning, examination, comparison and adjustment of the policies of Member States“.

De la Porte, Pochet a Room [2001: 14] pak překládají následující definici: „a „post-regulatory“ approach to governance, in which there is a preference for procedures or general standards with wide margins for variation, rather than detailed and non-flexible (legally binding) rules.“ Tím OMC zasazují do obecně přijímané periodizace evropské integrace, kdy v prvním období integrace převažovala spíše negativní integrace. Následně začala převažovat pozitivní integrace, která se vyznačuje sjednocováním standardů jednotlivých v různých odvětvích. Výše zmíněná definice zasazuje OMC do další fáze – „postregulační“, kdy probíhá integrace ne jen sjednocováním konkrétních předpisů, ale spíše sjednocováním obecných rysů směřování v rámci jednotlivých politik.

Samotná EU chápe OMC takto: „The OMC is designed to be a method of benchmarking best practices in a decentralised approach in line with the principle of subsidiarity“ [Evropská rada 2000]. Jak již bylo naznačeno, otevřenou metodu koordinace používá EU v oblastech, kde nemá silné pravomoci. Snaží se tak spíše neformálně a bez možných tvrdých sankcí ovlivňovat směřování jednotlivých členských států v dotyčných oblastech, přičemž při hledání vhodných opatření se snaží brát v úvahu i substátní aktéry a národní specifika.

Kritika otevřené metody koordinace se zakládá na jisté neprůhlednosti, vágnosti a z jistého pohledu přílišné flexibilitě jejích pravidel. Dále je OMC vyčítána absence legitimacy a politické kontroly [Belling 2010: 2]. Naproti tomu existuje pohled, podle kterého OMC naopak zvyšuje tzv. vstupní legitimitu (anglicky input legitimacy). Tu určuje možnost zapojit se do tvorby politik a má tedy svůj význam pro snižování demokratického deficitu, což je častá výtka směrem k politickému systému EU [Sciarra 2011: 3]. Belling [2010: 6] pak zase aplikuje na OMC Scharpův koncept tzv. výstupní legitimacy. Podle tohoto pohledu se EU snaží pomocí OMC, tedy mimo své kompetence, efektivně dosáhnout svých cílů, což OMC ospravedlňuje. Szyczak [2006: 489 - 499] zase upozorňuje, že v OMC je silně obsažen respekt k principu subsidiarity a dodává, že nejlépe toto tvrzení platí pro oblast EES. Drachenberg [2009: 58] na Szyczaka do jisté míry navazuje, když na OMC oceňuje

fakt, že podporuje deliberaci zúčastněných aktérů a pomáhá také vzniku nových a inovativních přístupů a politik.

3.1 Účinky otevřené metody koordinace

Otevřená metoda má vzhledem ke své neuchopitelnosti a flexibilitě v různých oblastech různé účinky. Prvním stupněm je sjednocení diskurzu, termínů, které se obecně používají k popisu určité skutečnosti. V tomto ohledu Barbier dodává, že právě diskurz je velmi důležitý pro pochopení motivů politiků k jednotlivým krokům [Barbier 2004: 7].

Dále také dochází ke sjednocení indikátorů, které definují stav ve sledované oblasti. Dalším možným účinkem OMC je transformace politik, organizace a principů administrativní práce a pozměnění systému zapojování aktérů do národní politiky a pozměnění jejich vzájemných vztahů. Na vrcholu pomyslné pyramidy účinků OMC je změna pravidel, programů a hodnot [Barbier 2004: 16].

3.2 Nástroje otevřené metody koordinace

Nástroje používané v rámci OMC nejsou nikde pevně stanoveny, a tak se mohou poměrně pružně měnit nejen v čase ale i v různých oblastech. Belling píše, že v oblasti našeho zájmu, v oblasti zaměstnanosti, je škála nástrojů OMC omezenější, i když se rozšiřuje. Klíčovým nástrojem OMC jsou národní programy reforem (NPR) [Belling 2010: 8].

Národní programy reforem reagují na tzv. Country Specific Recommendation (CSR). Každoročně probíhají na evropské úrovni prezentace a debaty směrem právě k CSR z předchozího roku. Členské státy jsou vyzvány, aby prezentovaly přijatá opatření v konkrétních oblastech, ve kterých jim EU napsala doporučení. K tomu se následně vyjádří EK a vybrané dva členské státy. Navíc může kterýkoli stát pokládat doplňující otázky. Tak dochází k přenosu informací, jak stát postupuje a zároveň tak dochází ke konfrontaci postupů a praktik jednotlivých států. Jak moc ale bude NPR pracovat s CSR záleží zejména na vládě (podrobněji viz níže) [Duhán 2013].

Základním nástrojem OMC jsou tzv. guidelines (česky „orientační směry“ či

„hlavní směry“). Orientační směry musí kvalifikovanou většinou odsouhlasit Rada na návrh Komise. Na tento proces dohlíží Evropská rada. Implementaci guidelines kontroluje Evropská rada a případně doporučuje členským státům jak změnit politiku. Nejslabším hráčem ze základních legislativních institucí EU je Evropský parlament, který je pouze konzultován. Naopak silnější roli než ve standardní metodě hrají aktéři z neziskové a privátní sféry [Belling 2010: 2].

V dalších oblastech se nestanovují hlavní směry, ale určují se jen společné cíle. Ty se nejčastěji vyjadřují v podobě kvalitativních a kvantitativních indikátorů (tzv. benchmarking). Zde poznamenejme, že stanovování guidelines a metoda benchmarkingu se navzájem nevyklučují. Podle daných indikátorů je pak u jednotlivých zemí hodnoceno, zda dělají kroky v souladu s hlavními směry či ne. Následně se díky vyhodnocování poměrování určují tzv. „nejlepší praxe“, tedy kroky směřující k naplnění daných indikátorů. Směřování jednotlivých států vůči vytyčeným hlavním směrům hodnotí Komise.

Poslední metodou OMC je přenos příkladů dobré praxe a informací. Belling (2010, s. 3) ji označuje jako nejslabší zejména z důvodu, že zde neexistuje institucionalizované vyhodnocování. V praxi probíhá přenos díky mezinárodním konferencím, či pracovním týmům EK, které navštěvují vybrané země a zkoumají místní strategii v příslušné oblasti [Belling 2010: 2]. Zároveň se ale příklady nejlepší praxe přenášejí i kanály, které sice nepatří primárně mezi nástroje OMC, sekundárně ale ano. Skrze OMC se totiž rozpoutá diskuze, ustaví se diskurz, aktéři se shodnou na definici klíčových termínů. Následně se šíří zmíněným druhem kanálů, konkrétně zejména prostřednictvím projektů ESF - nebo i přes ne-unijní instituce jako je například mezinárodní tripartitní organizace práce ILO ([Samek 2013]; [Duhán 2013]).

3.3 Otevřená metoda koordinace v případě flexicurity

Flexicurity je součástí sociální politiky a EU má, jak píše Vanhercke [2012], v této oblasti čtyři základní politické nástroje. Jednak je to „klasické evropské právo“, tedy směrnice a nařízení, jednak je to evropský sociální dialog. Dále jsou to strukturální fondy, zvláště pak Evropský sociální fond, a v neposlední řadě je to OMC.

Vanhercke [2012] tedy nechápe financování flexicurity skrze strukturální

fondy EU jako součást OMC. Na druhou stranu je princip flexicurity oficiálně podporován Unií a je oficiální součástí unijní představy o sociální politice a také součástí obnovené Lisabonské strategie EU, strategie Evropa 2020. V rámci Employment Guidelines je flexicurity také klíčovým prvkem Evropské strategie zaměstnanosti. V textu Towards Common Principles of Flexicurity Evropská komise píše: "These common principles should then inspire and contribute to the implementation of the Integrated Guidelines for Growth and Jobs, and in particular the Employment Guidelines [Evropská komise 2007: 13]."

Tyto dokumenty a strategie mají výrazný vliv na nastavení finančních kanálů směřujících z EU do členských států. Například zásadní součástí nasměrování projektů financovaných z Evropského sociálního fondu je aktivní politika zaměstnanosti a celoživotní vzdělávání [Prats Monné 2012: 4]. Zde je také přínosné upozornit, že EU se snaží oficiálně motivovat k propojení programů regionální politiky EU a Národních programů reforem (NPR), ve kterých se princip flexicurity objevuje (viz kapitolu o principu flexicurity v NPR ČR). Mimo to existuje povinnost členských států EU vyčlenit 60 % výdajů v rámci cíle „Konvergence“ a 75 % výdajů v rámci cíle

„Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost“ na splnění cílů integrovaných hlavních směrů hospodářských politik pro růst a zaměstnanost [Úřad vlády ČR 2008: 79]. Mezi tyto cíle patří také a) "hlavní směr č. 21: podporovat pružnost kombinovanou s jistotou zaměstnání a omezit segmentaci trhu práce s náležitým zřetelem na úlohu sociálních partnerů;" b) "hlavní směr č. 19: zajistit inkluzivní trhy práce, zvýšit přitažlivost práce a zajistit, aby se práce vyplatila osobám hledajícím zaměstnání včetně osob znevýhodněných a neaktivním osobám;" c) "hlavní směr č. 20: zlepšit přizpůsobování se potřebám trhu práce" [Rada 2005: 3]. Není tedy zmíněn princip flexicurity doslova, nicméně implicitně je obsažen. Jsou zde totiž zastoupeny hlavní části zlatého trojúhelníku - flexibilita pracovního trhu, sociální jistoty, resp. jistota zaměstnanosti a zároveň aktivní politika zaměstnanosti a celoživotní vzdělávání.

3.3.1 Nástroj benchmarkingu v oblasti flexicurity

Sledovat a hodnotit přístup jednotlivých států k zavádění principu flexicurity

do domácích politik je velmi složité. Zároveň je ale soubor robustních indikátorů flexicurity hodnotících politiky jednotlivých států zásadní. Ilustrací, jak složitý je výběr takových ukazatelů může být způsob, jakým se k výkonu ČR v oblasti flexicurity vyslovuje studie Towards a set of Composite Indicators on Flexicurity: a Comprehensive Approach z roku 2010. Doslovné znění hodnocení českého přístupu je: „The performance of Czech Republic is very good in the dimension of LLL, whereas on FCA (Flexible and Reliable Contractual Agreement - pozn. aut.) and MSS (Modern Social Security Systems - pozn. aut.) it is much worse. Finally the country reaches a very low score in the dimension of ALMP [Manca, Governatori, Mascherini 2010: 75].“ Stručnost a vágnost tohoto hodnocení naznačuje, jak těžké je udělat relevantní hodnocení a kritiku počínání jednotlivých států.

Přestože existuje relativně robustní, i když často nepřímé, provázání nezávazných dokumentů OMC, kde je doslovně zmiňována flexicurity, je sledování a vyhodnocování flexicurity komplikované. V podkapitole o prosazování flexicurity v EU jsme psali, že vágnost definice může být výhodou z pohledu politické průchodnosti. V kontextu benchmarkingu dodejme, že z pohledu výzkumu či monitorování a vyhodnocování je vágnost problematická. Je totiž složité vyvinout jasné celoevropsky sledovatelné indikátory.

Pro potřeby této práce není, vzhledem k jejímu cíli, nezbytně nutné podávat podrobný přehled, vysvětlení a zdůvodnění navrhovaných indikátorů. Pro lepší pochopení diskurzu o procesu fungování otevřené metody koordinace v oblasti prosazování flexicurity, který nás zajímá více než samotné indikátory, je ale přínosné vysvětlit problematiku výběru indikátorů alespoň rámcově.

První pokus vybrat indikátory vhodné pro popis politik v oblasti flexicurity udělala Evropská komise v dokumentu Towards Common Principles of Flexicurity: More and Better Jobs through Flexibility and Security z roku 2007. Zde Komise jmenuje indikátory, ze kterých by se mělo vycházet při výběru finálních ukazatelů [Evropská komise 2007: 12].

Při hlubších studiích zabývajících se výběrem indikátorů se ale ukázaly dva zásadní problémy. Jedním problémem je vybrat data, která je nutné sledovat, a druhým důvodem je nedostatek relevantních dat. Tento důvod mimo jiné zmiňuje

také EMCO (Employment Committee), která v roce 2009 vydala zprávu „Monitoring and Analysis of Flexicurity Policies“. V rámci této zprávy EMCO navrhla způsob grafického znázornění prvků flexicurity v jednotlivých členských zemích EU [EMCO 2009b: 2]. Zpráva Employment Guidelines 2009. Indicators for monitoring and analysis in the NRPs 2009 [EMCO 2009a: 1] se také zmiňuje, že některé indikátory jsou závislé na národním, neharmonizovaném sběru dat. To také znemožňuje komparaci napříč členskými státy EU.

V prosinci 2007 EPSCO zaujala postoj, že vznik indikátorů pro hodnocení a monitorování pokroku v oblasti flexicurity je zásadní prioritou a podmínkou k implementaci politik směřujících k flexicurity. V roce 2009 pak EMCO vydává zprávu „Monitoring and analysis of Flexicurity Policies“, kde detailně popisuje indikátory, které podpořila Rada, pro sledování a hodnocení politik jednotlivých států v oblasti principu flexicurity [EMCO 2009: 2].

Indikátory pro sledování flexicurity se dělí na „input“, „process“ a „output“. Tyto ukazatele nemusí nutně být navzájem nijak kauzálně provázány [EMCO 2009: 3]. Dále je přínosné poznamenat velmi omezenou dostupnost dat potřebných k určení hodnot indikátorů. Velká část dat se dá získat jen z databází EU LFS a EU SILC, do nichž mají přístup jen osoby se zaštitěním od univerzit a dalších odborných organizací. Získání dat navíc včetně nutného prověření žadatele trvá přibližně 10 týdnů. Další data jsou dostupná od European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Vstupní indikátory (Input indicators) kvantitativně hodnotí státní pravidla a regulace v oblasti flexicurity stejně tak jako finanční příspěvky státu a soukromých podniků. Patří mezi ně například složitost přístupu k flexibilním formám zaměstnaneckého poměru, výše výdajů z veřejných financí na lidské zdroje. Dále sem řadíme veřejné výdaje na ALMP, na podporu péče o děti nebo o závislé členy rodiny. V České republice byly v poslední době velmi diskutovány otázky poměru příjmu domácnosti v případě nezaměstnanosti jejích členů vůči hypotetickému příjmu v případě zaměstnanosti (tzv. unemployment trap [EMCO 2009: 6]).

Procesní indikátory vyjadřují poměrnou velikost skupin lidí, které zasáhly sledované politiky. Procesní indikátory sledují například počet lidí účastnících se

programů celoživotního vzdělávání (lifelong learning – LLL) [EMCO 2009: 7].

Výstupní indikátory (output indicators) pak sledují, faktické výsledky výše zmíněných politik a finančních příspěvků. Tedy ne jen kolika lidí se dotkly, ale jaké měly účinky. Konkrétně tedy výstupní ukazatele vyjadřují například počet lidí, kterým se zlepšil plat nebo kteří postoupili v pracovním žebříčku. Dále tyto indikátory sledují, jak se daří lidem v LLL zvýšit svoji odbornou pracovní kvalifikaci nebo kolika procentům nezaměstnaných hrozí pád do chudoby.

Studie dochází k závěru, že nelze jednoduše měřit celkové výsledky politik flexicurity, neboť se skládá z mnoha dílčích přístupů a politik a navíc nelze předepsat ideální kombinaci jednotlivých komponent flexicurity. Obecné statistiky jako míra nezaměstnanosti apod. jsou také často výsledkem obecné ekonomické situace. Zpráva EMCO tedy upozorňuje, že vzhledem ke komplexnosti zkoumané problematiky není možné vytvořit ze sledovaných údajů jeden zastřešující indikátor pro sledování flexicurity. Dalším omezením sledování politik skrze indikátory je, že nějaké kroky v oblasti sociální politiky se projeví až s několikaletým zpožděním; toto se týká zejména výstupních indikátorů [EMCO 2009: 12].

Metodologie, kterou EMCO představila ve výše uvedené zprávě, ale není jediným relevantním návrhem, jak pokrok v oblasti flexicurity monitorovat. Vedle studie EMCO ale existuje ještě studie Towards a set of Composite Indicators on Flexicurity: a Comprehensive Approach, která je výsledkem výzkumného projektu Joint

Research Centre a DG Employment. Cílem projektu bylo vyvinout indikátory k měření úspěchů v oblasti flexicurity v členských státech [Manca, Governatori, Mascherini, 2010: 113].

Zmíněná studie zásadně obohacuje diskuzi a navrhuje vlastní metodologii monitorování politik flexicurity. S metodologií EMCO má společné to, že pracuje s radarovými vizualizacemi, že je založená na 4 pilířích (LLL, ALMP, moderní systémy sociálního zabezpečení a flexibilní pracovní smlouvy). Co ale metodologii EMCO vytýká, je, že pracuje s individuálními a ne kombinovanými indikátory. Navíc je podle této kritiky EMCO vybírá do jisté míry arbitrárně a navíc vybírá takové, pro které se nesbírají podklady každý rok. Na závěr podotýká, že to je také důvodem, proč dosud nebyly zveřejněny výsledky monitorování [Manca, Governatori,

Mascherini 2010: 8].

Vedle výše zmíněných dvou návrhů metodologie jak monitorovat a hodnotit postup členských států ve sledované oblasti existují i další návrhy.³ Ani ty ale nezískaly podporu nezbytnou pro to, aby sestaly oficiální metodologií [Voss, Dornelas 2011: 13]. Můžeme tedy konstatovat neúspěch v oblasti hledání optimálního způsobu monitorování flexicity.

3.3.2 Otevřená metoda koordinace a princip flexicity - další nástroje

Vedle výběru indikátorů ale EU ve sledované oblasti vyvíjí i další aktivity. Jednou z nich je tzv. Mission for Flexicity, kterou vedl Vladimír Špidla a účastnili se jí i zástupci evropského zaměstnavatelského svazu BusinessEurope i zaměstnaneckého svazu ETUC. Tento projekt zahájila na vyzvu Rady Evropská komise roku 2008 [Evropská komise 2008: 1]. Konkrétně tento projekt znamenal skupinu odborníků a politiků, kteří navštívili 5 vybraných členských států, kde sbírali příklady dobré praxe a stav implementace principů flexicity na národních úrovních, tak jak byly zmíněny v unijním dokumentu z roku 2007 Towards Common Principles of Flexicity: More and Better Jobs through Flexibility and Security. Výsledkem návštěvy zmíněné mise jsou několikastránková shrnutí místních modelů flexicity, jejich silných a slabých stránek a příkladů dobré praxe.⁴

Cílem iniciativy Mission for Flexicity bylo zvýšit povědomí a porozumění o společných principech flexicity a ulehčení jejich implementace. Dále také měla ulehčit členským státům připravit první zprávu o implementaci národních politik založených na společných principech v rámci Národního programu reform z roku 2008. Zároveň měla tato iniciativa ulehčit Komisi monitorovat pokrok jednotlivých

³ EVROPSKÁ KOMISE (2006): Employment in Europe Report 2006. Dostupné z WWW: <http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/situation_in_europe/c11336_en.htm>. (ověřeno 24.3.2013);

AUER, Michael (2005): Protected mobility for employment and decent work: labour market security in a globalized world. Geneva: ILO Employment Strategy Paper 1/2005; nebo TANGIAN, André (2007): European flexicity: concepts, methodology and policies. Transfer, 13(4), 551-573. Dostupné z WWW: <<http://trs.sagepub.com/content/13/4/551.full.pdf+html>>. (ověřeno 24.3.2013)

⁴ Příklad výstupu návštěvy Mise pro flexicity ve Finsku je dostupný z www: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=88&langId=cs&eventId=95&furtherEvents=yes>>. (ověřeno 3.3.2013)

členských států v oblasti politik flexicurity v rámci EES [Evropská komise 2008: 1].⁵

Evropské instituce zdůrazňují zásadní význam spolupráce se sociálními partnery na úspěšné implementaci flexicurity na národní úrovni [Evropská komise 2007: 19]. Unijní dokumenty zmiňují, že členské státy by měly brát připomínky sociálních partnerů v potaz při implementaci principu flexicurity do svých politik.

V tomto kontextu je na místě zmínit Evropský program sociálního pracovního dialogu 2009 – 2011, jehož součástí je studie Evropských sociálních partnerů s názvem „Realizace flexikurity a úloha sociálních partnerů“. V rámci této studie byli sociální partneři v jednotlivých členských státech požádáni o zodpovězení průzkumu studujícím koncept flexikurity v rámci národních trhů práce, úlohy sociálních partnerů při realizaci politiky a jejich názory na koncept flexicurity [Kwiatkiewicz 2011: 3].

4. Princip flexicurity v ČR

4.1 Obecná charakteristika českého trhu práce a jeho vývoj s důrazem na prvky flexicurity

Po pádu autoritativního režimu se Československo a později Česká republika musela vypořádat s výraznou přeměnou pracovního trhu a sociálního systému. Reforma sociálního státu u postkomunistických států představuje hlubokou paradigmatickou změnu. Objevují se jevy jako decentralizace a lokalizace sociální politiky a nové typy governance, které se vyznačují menší hierarchizací. Dále nové pohledy na fungování sociálního státu přinášejí „do hry“ více aktérů. Stát v sociální a pracovní oblasti začíná spolupracovat se soukromými agenturami a poskytované služby se individualizují [Winkler, Žižlavský 2011: 29].

Obecně se český sociální systém dá zařadit vedle polského, slovenského a maďarského. Podobnými znaky jsou střední až vyšší míra zdanění, střední až vyšší míra flexibility a relativně vysoká míra sociální ne-jistoty (*insecurity*). To znamená, že

⁵ SEVROPKÁ KOMISE. 2007 Towards Common Principles of Flexicurity: More and Better Jobs through Flexibility and Security. Lucemburk. 2007.

občané nemají vysokou míru jistoty odpovídajícího příjmu. V problematičké situaci jsou v tomto smyslu například občané v předdůchodovém věku, dlouhodobě nezaměstnaní, pracovníci s nízkou kvalifikací, ženy a zejména ženy, které se chtějí vrátit na pracovní trh po porodu [Winkler, Žižlavský 2011: 33]. Pro srovnání země jako Dánsko či Nizozemsko, které jsou v uplatňování principu flexicurity považovány za vzorové, se vyznačují vysokou mírou sociálních jistot, středně až vysokou mírou flexibility a středně až vysokou mírou zdanění [Voss, Dornelas 2011: 87].

Po transformačních obtížích se na počátku druhého tisíciletí České republiky dařilo nadprůměrně – HDP rostlo rychleji, než byl unijní průměr. Transformace českého hospodářství po pádu komunismu přinesla více flexibility do pracovních vztahů. Tento trend pak v mnoha odvětvích ještě zesílil po vstupu ČR do EU ([Hála 2009: 1]; [Winkler, Žižlavský 2011: 33]).

Následkem toho byla poměrně nízká míra nezaměstnanosti, která dokonce roku 2008 dosáhla dlouhodobého minima 4,2 %. Mezi lety 2000 a 2008 rostlo české HDP rychleji, než byl unijní průměr a v letech 2005 – 2008 rostlo dokonce rychlostí asi 6 % ročně. Pak ovšem zasáhla hospodářská krize i ČR a nezaměstnanost začala rapidně stoupat. Velkým problémem byla v ČR ale i v ostatních středoevropských státech vysoká míra dlouhodobé nezaměstnanosti [Potužáková 2009: 9]. V roce 2005 byla dokonce ČR v tomto ukazateli na špičce mezi zeměmi OECD [Winkler, Žižlavský 2011: 3].

Dalším typickým rysem českého pracovního trhu je poměrná rigidita pracovních poměrů, kdy má drtivá většina zaměstnanců plný pracovní úvazek. Právě částečné a další flexibilní úvazky jsou uváděny jako jedna z cest jak zvýšit zaměstnanost. Zároveň jsou alternativní flexibilní pracovní úvazky cestou jak zrovnoprávnit ženy, kterým umožní skloubit mateřství a zároveň neztratit kontakt s pracovním trhem. V ČR je governance politik trhu práce soustředěna na Správu služeb a zaměstnanosti pod Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR (MPSV), přičemž ostatní instituce jsou pouze poradní.

Jak jsme již zmínili v kapitole o prosazování flexicurity na úrovni EU, ČR se začala zabývat flexicuritou v roce 2006 v souvislosti s přijetím zelené knihy o zaměstnanosti. Nekolová píše, že tento zájem byl do jisté míry proklamativní a dodává, že zdánlivý důraz na koncept flexicurity byl pro tehdejší vládu jedním ze způsobů, jak komunikovat své úsilí v boji s hospodářskou krizí

[Nekolová 2010b: 27]. Toto tvrzení potvrzuje i vedoucí právního oddělení ČMKOS Vít Samek [2013] a ředitel odboru právní podpory a metodiky trhu práce Štefan Duhán [2013]. Tehdejší ministr práce a sociálních věcí dokonce prohlásil, že prosazování flexicurity „patří k hlavním prioritám českého předsednictví v oblasti zaměstnanosti“. Dále dodal, že „je třeba nabídnout uplatnění principů flexicurity, se zaměřením na vytváření nových pracovních míst, motivaci k nalezení nového zaměstnání, možnost rekvalifikace a zvyšování kvalifikace, dodatečné vzdělávání, maximální využití geografické i profesní mobility a snížení nákladů na práci“ [Nečas 2009]. Zde je pozoruhodné, že Nečas do flexicurity vůbec nejmenoval sekuritu, přičemž Nekolová dodává, že některá opatření MPSV za Nečase tato slova potvrzují Nekolová [2010b: 28].

Tento dokument byl také jedním z příkladů, kdy se o unijní legislativu výrazně zajímali i čeští sociální partneři, kteří spolu ohledně toho společně jednali [Nekolová, 2010b: 23]. Nekolová [2010b: 26] význam zmíněné zelené knihy dokonce podtrhuje tvrzením, že ČR „se začala otázkou flexicurity alespoň teoreticky zabývat po přijetí Zelené knihy EK v roce 2006“. Hála [2009: 4] upozorňuje, že tento dokument lze chápat také jako modelový příklad jiných úhlů pohledu českých sociálních partnerů. ČMKOS se bála fakticky neregulovaného pracovního trhu a varovala před relativizací jistot pro pracovníky s plným pracovním úvazkem na dobu neurčitou. ČMKOS stejně jako celoevropská instituce ETUC souhlasila se zpružněním pracovních vztahů ale za podmínky, že nestandardní pracovní úvazky se budou těšit podobné míře ochrany jako úvazky standardní. SP ČR tuto zelenou knihu vítá a slibuje i od ní větší flexibilitu podle nich příliš rigidní pracovní legislativy a následně i posílení české ekonomiky. Toto odlišné chápání pohledu EU se následně line diskuzí o principu flexicurity i v dalších letech.

Vyjádření sociálních aktérů zveřejněné ve studii *Social Partners and Flexicurity in Contemporary Labour Markets* také ukázala, že povědomí o principu flexicurity významně roste zejména na úrovni firem, tedy v soukromém sektoru [Voss, Dornelas 2011: 87]. Toto tvrzení v soukromém rozhovoru potvrzuje i člen výkonného aparátu Svazu průmyslu a obchodu (SP ČR) Karel Petrželka [Petrželka, 2013]. Právě hospodářská krize byla hnacím motorem pro opatření na úrovni soukromých firem v duchu flexicurity – například v oblasti flexibilní pracovní doby nebo výplat. Navíc se princip flexicurity dostal do národních strategických plánů pro oblast zaměstnanosti [Voss, Dornelas 2011: 87].

Studie *Social Partners and Flexicurity in Contemporary Labour Markets* zmiňuje odpovědi sociálních partnerů na otázku, jaké jsou příklady nejlepší praxe v oblasti flexicurity v jejich zemi. Zástupci ČMKOS vybrali uvedení změn v oblasti podmínek zkráceného úvazku. SP ČR pak jako příklad dobré praxe vybrala příklady vnitřní flexicurity ve firmách jako ArcelorMittal Ostrava, Microsoft nebo TPCA Kolín. Dalším příkladem je propagace flexicurity uvnitř i vně SP ČR a to zejména v oblasti celoživotního vzdělávání a systému sociálního zabezpečení [Voss, Dornelas 2011: 78].

Zaměstnavatelé reprezentovaní Svazem průmyslu ČR (SP ČR) prosazování flexicurity podporují. Dodejme ale, že SP ČR chápe ve svých dokumentech princip flexicurity hlavně jako nástroj jak zpružnit pravidla v oblasti zaměstnanosti a pracovní doby s občasným zmíněním celoživotního vzdělávání (např. SP ČR [2010]). Hlavními problémy současné podoby pracovního trhu je podle nich přílišná administrativa a zároveň výše zmíněná přílišná rigidita úpravy pracovněprávních vztahů, která podle SP ČR dusí vznik nových pracovních míst. Podle SP ČR znamená bezpečnost zaměstnanosti (security of employment) omezit rigiditu a uvolnit pravidla pro vyhazování i přijímání zaměstnanců [Voss, Dornelas 2011: 87].

Naopak zástupci zaměstnanců – Českomoravská komora odborových svazů (ČMKOS) – si termín security of employment vysvětlují jako garantovaná zaměstnanecká práva a dostatečná sociální podpora [Nekolová 2009: 3]. ČMKOS také chápou bezpečnost zaměstnanosti k prosazování tohoto principu více rezervovaně a bojí se přílišného uvolnění pracovněprávních pravidel [Nekolová 2009: 12]. Podle odborů je v ČR příliš flexibility a nedostatek ochrany [Voss, Dornelas 2011: 87]. Na druhou stranu ale ČMKOS podporuje podmínky umožňující flexibilní pracovní dobu, které vytvoří takové podmínky, aby mohl zaměstnanec podstoupit školení zvyšující jeho kvalifikaci, a potažmo i konkurenceschopnost firmy [Nekolová 2009: 12].

4.2 Princip flexicurity v zákonech ČR

Cílem následující podkapitoly je podat přehled základních legislativních změn ve sledovaném období v oblasti týkající se principu flexicurity s důrazem na opatření vedoucí směrem k principu flexicurity. Legislativní změny budou rozděleny podle zavedeného a odbornou literaturou uznávaného dánského konceptu zlatého trojúhelníku

- změny v oblasti pružnosti pracovního trhu, dále v oblasti sociálních jistot a v neposlední řadě v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti. Důraz bude kladen na období od roku 2007, kdy na úrovni EU došlo ke konsenzu a dohodě na definici a základních součástech principu flexicurity. Nebudeme se snažit podat detailní a naprosto ucelený přehled legislativních novinek v oblasti flexicurity, neboť to není vzhledem k omezenému prostoru této práce možné. U výraznějších změn se dá také předpokládat vyšší potřeba precizního zdůvodnění změn. Existuje tedy vyšší pravděpodobnost, že se ve zdůvodnění objeví odkaz na princip flexicurity, který prosazuje EU. Vzhledem k povaze politik pracovního trhu, které jsou členskými státy chápány stále jako oblast státních pravomocí, očekáváme, že argumentace otevřenou metodou koordinace EU a principem flexicurity přicházejícím z unijní úrovně, nebude standardem a nebude přítomná úplně běžně.

4.2.1 Flexibilita na českém pracovním trhu

Ač míra flexibility českého trhu je v rámci zemí OECD průměrná, výrazným znakem českého pracovního trhu je různá míra ochrany různých skupin pracovníků – zejména pak těch s pracovní smlouvou na dobu neurčitou a těmi s nestandardním pracovním úvazkem, tedy s částečným úvazkem a úvazkem na dobu určitou. Pracovníci pod smlouvou na dobu neurčitou se těší nesrovnatelně vyšší ochraně, jinými slovy mají vyšší index EPL (employment protection legislation) než ti, kteří jsou vázání smlouvou na dobu určitou [Hála 2009: 3]. Pracovníci na dobu určitou mají index EPL 1,7, zatímco zaměstnanci vázání na dobu neurčitou jsou chráněni téměř dvakrát tolik – index EPL 3 [Voss, Kornelas 2011: 22]. Zaměstnanci s pracovním úvazkem na dobu neurčitou se v ČR těší v celoevropském kontextu nadprůměrné ochraně. Stinnou stránkou tohoto faktu je, že pro nezaměstnaného je o to těžší se na pracovní trh dostat. S rigiditou českého pracovního trhu souvisí i fakt, že ČR patří v EU mezi země s nejmenším podílem částečných, tedy méně chráněných úvazků [Kwiatkiewicz 2011: 16].

V ČR tedy existuje nízká jistota zaměstnanosti, která je v kontrastu s vysokou jistotou aktuálního zaměstnání. To svědčí o velké uzavřenosti českého pracovního trhu. Schopnost nezaměstnaného zařadit se mezi zaměstnané se rychle snižuje s prodlužující se dobou bez zaměstnání. To do jisté míry vysvětluje velký problém s dlouhodobou nezaměstnaností v ČR. V roce 2008 byl v ČR podíl

nezaměstnaných déle než rok na celkovém počtu nezaměstnaných třetí nejvyšší v EU, zatímco ve “vzorovém” Dánsku z unijních zemí třetí nejnižší. [Mezihorák 2011: 39].

Zároveň je pracovníků na dobu neurčitou okolo 90 % všech pracujících [Hála 2009: 3]. ČR se v oblasti ochrany zaměstnanců po reformách roku 2003 dostala do průměru mezi zeměmi EU zejména díky zvýšení ochrany pro pracovníky na dobu určitou. Zmiňovaná legislativní změna omezila nekonečné opakování smluv na dobu určitou pro stejného pracovníka. Přesto je ale legislativní ochrana standardních a nestandardních úvazků výrazně nevyvážená, což neodpovídá unijnímu pojetí flexicurity [Hála 2009: 1].

V roce 2007 začal platit nový zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.), který nahradil předchozí úpravu, která byla starší než 40 let. Zákon 262/2006 nově definoval pracovní dobu, takže uvolnil prostor pro volnější, flexibilní a nepravidelné formy pracovní doby. Obecně se dá říct, že regulaci pracovního trhu uvolnil, neboť předchozí princip „co není povoleno, je zakázáno“ nahradil principem „co není zakázáno, je povoleno“. Zásadní novinkou bylo povolení konta pracovní doby [Řezníčková 2007].

V roce 2008 byli pracovníci se standardním typem úvazku podle indexu EPL chráněni více než třikrát tolik než druzí jmenovaní. Příliš vysoká ochrana zaměstnanců ale působí kontraproduktivně z hlediska celého pracovního trhu, neboť zaměstnavatelé se bojí nabírat pracovníky na neurčitou dobu. To se dotýká zejména mladých absolventů a pracovní síly s nízkým dosaženým vzděláním. Takoví jedinci se pak mohou lehce dostat do šedé ekonomiky a získat nadprůměrnou závislost na sociálních dávkách. Cestou z této pasti může být zatraktivnění částečných úvazků, které v ČR nemají silnou tradici. Jednoduše řečeno vyrovnání podmínek pro standardní a nestandardní pracovní úvazky [Potužáková 2009: 239].

Na začátku roku 2008 začal platit zákon 362/2007, známý jako technická novela zákoníku práce. Ta byla sice rozsáhlá, z pohledu této studie stojí za zmínku ale hlavně úprava konta pracovní doby, která se do české legislativy jako novinka prosadila v textu nového zákoníku práce z roku 2006 (262/2006 Sb.). Od ledna 2008 ale nemohou zaměstnanci měnit pracovní dobu podle pracovního konta na kratší dobu než je jeden měsíc, což znamená v praxi sníženou pružnost a lákavost konta pracovní doby pro zaměstnavatele. S flexibilní pracovní dobou souvisí i další změna, která umožňuje pro pružné rozvržení naplnit průměrnou týdenní pracovní dobu

maximálně ve čtyřtýdenním období, přičemž předtím to bylo období jednotýdenní [Mališ 2008].

Technická novela také zvýšila vnější numerickou flexibilitu dohod o provedení práce a dohod o provedení pracovní činnosti tím, že uvolnila podmínky, za nichž může zaměstnavatel tyto dohody sjednávat. A ačkoliv nadále platí, že zaměstnavatel má vykonávat svou činnost v první řadě prostřednictvím zaměstnanců v pracovním poměru, objem práce prostřednictvím dohod v ČR vzrůstá [Nekolová 2008: 24].

Další změnou je lehké uvolnění regulace práce přesčas pro vedoucí zaměstnance a zaměstnance pečující o dítě do jednoho roku věku. Technická novela zákoníku zaměstnanosti dává větší prostor domluvě zaměstnavatele a zaměstnance [Mališ 2008]. Další novela zákoníku práce, zákon 365/2011 Sb., uvolňuje možnost započítat přesčasovou práci do běžné mzdy pro všechny zaměstnance, nesmí ale přesáhnout 150 hodin ročně. U vedoucích pracovníků novela umožňuje ještě volnější pravidla pro práci přesčas. V neposlední řadě tato novela umožňuje přidělení zaměstnance jinému zaměstnavateli, což zvyšuje pružnost pracovního vztahu a umožňuje zaměstnavateli reagovat na aktuální vývoj trhu a ekonomické situace obecně [Hermannová 2011].

Zákon č. 221/2009 umožnil zaměstnavatelům uplatnit slevu na pojistném u zaměstnanců, kteří patří mezi obtížně zaměstnatelné. To znamenalo zvýšenou motivaci pro zaměstnavatele, kteří přijmutím do pracovního poměru osoby z nízkopříjmových skupin zaměstnanců dostane zpátky na pracovní trh. Tento zákon ale platil jen do konce roku 2010 [ČSSZ 2009].

Od roku 2012 funguje tzv. český kurzarbeit. Je to tříletý projekt "Vzdělávejte se pro stabilitu", který je financován z Evropského sociálního fondu v rámci OP LZZ. Kurzarbeit umožňuje zaměstnavatelům, kterým meziročně klesly tržby o určité procento, získat příspěvek na mzdové náklady vzdělávaných zaměstnanců. V praxi to znamená, že zaměstnanec bude mít zkrácenou pracovní dobu a ve zbytku pracovního času se bude rekvafikovat či vzdělávat. Stát bude financovat část platu i náklady na rekvafikaci. Zatím je na projekt alokováno 400 milionů Kč a po vyhodnocení úspěšnosti bude pravděpodobně uvolněno dalších 400 milionů Kč [MPSV 2012b: 2].

Velkým problémem je podle literatury odlišný pohled sociálních partnerů mezi zástupci zaměstnavatelů a zástupci zaměstnanců. Zaměstnavatelé chápou debatu o flexicurity jako šanci učinit český pracovní trh pružnějším, tak aby byl podpořen vznik nových pracovních míst a tím i nepřímo posílena konkurenceschopnost.

Zaměstnanecké odbory kladou důraz na udržení stávající míry ochrany stávajících zaměstnanců [Kwiatkiewicz 2011: 16]. Zde můžeme vidět rozdíl právě od kultury mezi sociálními partnery v Dánsku, kde se odbory chápou jako reprezentanti všech osob v produktivním věku – jak těch zaměstnaných, tak nezaměstnaných. Proto nemají problém s pracovněprávním nastavením, kdy na trhu existuje relativně velká vnější flexibilita – lehce se vyhazuje ze zaměstnání, na druhou stranu se ale také lehce a s menším rizikem nabírá. Hlavním hráčem tedy přestává být stát s paternalistickým přístupem vůči občanům a do popředí se dostává aktivní motivovaný jedinec a individualizované sociální služby [Winkler, Žižlavský 2011:51].

4.2.2 Jistoty na českém pracovním trhu

Míra sociálního zabezpečení není v ČR nijak vysoká. V kontextu s ostatními evropskými zeměmi jsou české výdaje do sociální oblasti spíše podprůměrné [Mezihorák 2011: 39]. Nezaměstnanost nejvíce ohrožuje nejméně kvalifikované obyvatele. Čím vyšší vzdělání, tím vyšší šance na zaměstnání a dostatečný příjem. V ČR byla dlouho jedním z problémů nepřiliš přísná omezení, která musí obyvatel splňovat, aby mohl získávat sociální dávky [Potužáková 2009: 234]. To snižovalo motivaci nezaměstnaného jedince proaktivně si hledat práci.

Dalším významným a souvisejícím faktorem v ČR je šedá ekonomika, která umožňuje těm, kteří jsou na sociálních dávkách poměrně dobře žít, ač jsou oficiálně bez práce. Možností jak tyto problémy minimalizovat je dát větší důraz na rekvalifikace. Tím se jednak bude zvyšovat kvalifikace obyvatel, jednak se omezí prostor pro aktivity v šedé ekonomice [Potužáková 2009: 236]. Další možností bylo zvýšit motivaci nezaměstnaných přijmout nabízené pracovní místo.

Na tuto situaci reagovala reforma systému sociálních dávek, která proběhla roku 2007. Ta se snažila zvýšit motivaci nepracujících nízkopříjmových skupin, aby se snažili dostat na pracovní trh. Nová úprava zvýhodnila ty, kteří se aktivně snaží pracovní místo najít. Naopak ty, kteří nabízené pracovní místo odmítnou, nebo se aktivně nesnaží si nějaké najít, nová úprava trestá snížením dávek potenciálně až na hranici existenčního minima. Navíc byl systém dávek zjednodušen. To mělo za následek snížení míry dlouhodobé zaměstnanosti. Přesto se ale ČR stále potýká s nízkou motivací dlouhodobě nezaměstnaných vstoupit na oficiální trh práce [Potužáková 2009: 232].

Od roku 2011 je účinná novela zákoníku práce - zákon 347/2010 Sb. Ten ale v sobě v podstatě prvky flexicurity neobsahuje, naopak několik opatření jde přímo proti myšlenkám flexicurity, když zvyšuje flexibilitu ale snižuje sociální jistoty - např. snížení podpory v nezaměstnanosti a nové pravidlo podle kterého ti, kteří dostali při odchodu ze zaměstnání odstupné či odchodné, budou mít právo na podporu v nezaměstnanosti až po uplynutí doby na kterou jim bylo odchodné či odstupné vyplaceno [Mesec.cz 2011].

Další novela zákona o zaměstnanosti ve znění zákona č. 367/2011 Sb. účinná od 1. ledna 2012 dále snižuje sociální jistoty, neboť ze tří na dva roky zkracuje rozhodné období, během kterého musí jedinec získat alespoň 12 měsíců doby důchodového pojištění. Jinak nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti. Dále byly zpřísněny podmínky vstupu do evidence úřadu práce. Pokud jedinci úřad práce zprostředkuje vhodné zaměstnání a on jej pak ukončí bez vážného důvodu, dohodou se zaměstnavatelem nebo jej ukončí zaměstnavatel z důvodu hrubého porušení pracovních povinností, pak bude jedinec zahrnut do evidence ÚP až po 6 měsících ode dne vzniku onoho zaměstnání [Mesec.cz 2011].

4.2.3 Aktivní politika zaměstnanosti a celoživotní vzdělávání na českém pracovním trhu

Aktivní politika zaměstnanosti (active labour market policy – ALMP) je jedním z pilířů unijního pojetí flexicurity. ALMP se soustředí na boj s nezaměstnaností, zejména tou dlouhodobou, na zpětné zapojení lidí na trh práce, na rozvoj kvalifikace a také na prevenci vzniku nezaměstnanosti [Nekolová 2008: 34].

ALMP je financována ze státních financí a ze strukturálních fondů EU a z Evropského fondu pro přizpůsobení se globalizaci (EGF) ([Kwiatkiewicz 2011: 10]; [Nekolová 2008: 35]. V ČR bylo jen od roku 2010 nebo stále je realizováno v rámci ESF OP LZZ množství projektů, které jsou výslovně postaveny na principu flexicurity. Jejich rozpočty dohromady dosahují téměř 100 milionů Kč.

V ČR je koncept aktivní politiky zaměstnanosti relativně nový a jsou na něj vynakládány ve srovnání s Dánskem velice nízké výdaje, které rostou, byť velmi pomalu, až od přistoupení ČR do EU. Přesto jsou výdaje relativně nízké – v roce 2008 v ČR měla zkušenost s ALMP ve čtyřech týdnech před dotazníkovým

šetřením pro Eurostat pouze 8 % respondentů. To je ve srovnání s dánskými 30 % skutečně málo [Potužáková 2009: 237]. Aktivní politika zaměstnanosti má v ČR oporu v zákoně o zaměstnanosti z roku 2004.

Problémem ale je, že “v ČR neexistuje veřejně-politický konsenzus o roli APZ, což se negativně projevuje ve slabém byrokraticko-administrativním stylu řízení, koordinace a její tvorby Správou služeb zaměstnanosti [Nekolová 2008: 34].” To se projevuje v celounijním kontextu, kde patří ČR ve výdajích na APZ spodní příčky. V ČR podobně jako v anglosaských zemích převládá pojetí APZ “enforced participation” (nucené účasti), které se snaží nezaměstnaného co nejdříve vrátit na pracovní trh a menší důraz klade na kvalitu zaměstnání či rekvalifikace [Nekolová 2008: 34].

ČR uplatňuje oba typy ALMP – skrze finanční stimuly firmám i s krze nefinanční, jako jsou rekvalifikační kurzy pro nezaměstnané apod. Jak ale uvádí Winkler s Žižlavským [2011: 36], využití nových nástrojů ALMP bylo nízké. Zmiňovaný zákon č. 435/2004 rozšířil definici „vhodného zaměstnání“, tak aby nezaměstnaný byl více nucen přijmout to, které mu Úřad práce nabízí. Dále byly omezeny výdaje na absolventy, kteří ztratili nárok na dávky v nezaměstnanosti, pokud nebyli během posledních tří let alespoň 12 měsíců zaměstnaní.

Nekolová [2009: 39] či Hála [2009, s. 3] upozorňují, že největším problémem ALMP v ČR je, že cílová, nejohroženější skupina – dlouhodobě nezaměstnaní – nemá na účasti ve schématech ALMP velký zájem. Neúspěch přístupů ALMP pravděpodobně souvisí s nedostatečnou tradicí celoživotního vzdělávání (lifelong learning – LLL) v ČR. Podle evropské studie sociálních partnerů se ČR v oblasti LLL soustředila na zavádění systému uznávání neformálního vzdělávání [Voss, Dornelas 2011: 42].

Zákon z roku 2004 také zavedl Individuální akční plány (IAP), které mají pomoci účastníkům najít práci. Individuální akční plán má zvýšit šance uchazeče o zaměstnání na trhu práce, a také je prevencí před dlouhodobou nezaměstnaností. Účast je podle tohoto zákona dobrovolná, nesplnění je ale sankcionováno. Dalšími změnami, které zákon přinesl, bylo zaplnění regulační mezery co se týče agenturního zaměstnávání. Zde lze sledovat inspiraci nizozemským modelem [Nekolová 2008: 23].

Zákon o pomoci v hmotné nouzi č. 111/2006 vstupující v platnost roku 2007 se snažil motivovat k hledání práce jednu skupinu lidí – žadatele o dávky sociální pomoci – tak, že při stanovení nároku na dávky sociální pomoci bere v úvahu jen 70

% výdělku [Winkler, Žižlavský 2011: 36].

Novela zákona o zaměstnanosti č. 382/2008 Sb. zavedla povinnost udělat IAP s každým registrovaným uchazečem o zaměstnání registrovaným více jak 5 měsíců na úřadu práce. Již od roku 2000 byly ale IAP v ČR v dobrovolném pilotním režimu zkoušené na různých úřadech práce. To bylo 4 roky před vstupem do EU. IAP byly ale každým úřadem práce realizovány různě a nejednotně. Z celostátního opatření v duchu Evropské strategie zaměstnanosti, byly IAP v konečném výsledku poskytovány úřady práce roztržitě a nekoordinovaně [Winkler 2011: 170]. IAD úředníky úřadů práce výrazně zatěžuje, protože e nemají dostatečnou personální kapacitu. Na druhou stranu umožňuje efektivnější práci s nezaměstnaným.

Dalším nástrojem jak přimět nezaměstnané aktivně využít čas bez zaměstnání, je důraz na rekvalifikace. Podle zákona č. 382/2008 bude také z evidence úřadu práce vyřazen žadatel o práci, který po 5 měsících nezaměstnanosti odmítne nabízenou rekvalifikaci bez uvedení vážných důvodů [MPSV 2008: 25].

Zákon 347/2010 Sb. omezuje sociální jistoty a ruší nekolidující zaměstnání, které umožňovalo nezaměstnanému přijímat podporu v nezaměstnanosti a vedle toho mít příjem do 4000 Kč. Toto opatření přitom pomáhalo nezaměstnaným udržet si pracovní návyky a bylo tak prevencí proti dlouhodobé nezaměstnanosti. Nejblíže k principu flexicurity z opatření zákona 347/2010 bylo zpřísnění pravidel pro práci agentur zprostředkovávajících zaměstnání. Zúžil se tak prostor pro ty agentury, které chtěly na nezaměstnanosti pouze vydělávat a nenabízely ani uchazečům ani státu dostatečné záruky udržitelnosti jejich služeb [Mesec.cz: 2011]. Od roku 2011 se novelou zákona o zaměstnanosti (367/2011 Sb.) povoluje agenturám práce vykonávat “zprostředkovatelskou činnost i na základě dohody s Úřadem práce [Česká republika 2010: 4].” Novela zákona o pomoci v hmotné nouzi pak umožnila pobírání rodičovského příspěvku na potomka, kterému jsou více než dva roky, ač “chodí” do jeslí, školky nebo jiného zařízení stejné povahy [Česká republika 2011: 34]. To zvýšilo slučitelnost a kombinovatelnost pracovního a osobního/rodinného života a šlo tedy v souladu s principem flexicurity.

Od ledna 2012 nabyla účinnost novela zákona o zaměstnanosti ve znění zákona č. 367/2011 Sb., která zavedla institut veřejné služby. “Podle tohoto ustanovení vyřadí krajská pobočka úřadu práce svým rozhodnutím z evidence uchazečů o zaměstnání toho uchazeče, který bez vážného důvodu odmítne nabídku vykonávat veřejnou službu v rozsahu nejvýše 20 hodin týdně v případě, že je v této

evidenci veden nepřetržitě déle než 2 měsíce; tzv. veřejnou službu přitom měl uchazeč o zaměstnání vykonat bez nároku na odměnu,” píše ve svém komentáři Ústavní soud, který sankční mechanismus veřejné služby následně zrušil [Langášek 2012].

Winkler s Žižlavským [2011: 43] shrnují ALMP v ČR větou, že „dopady politik aktivizace se zdají být malé“. Důvody spatřují v nedostatečných personálních a finančních kapacitách, které částečně způsobily nedůslednou implementaci. Tato situace způsobuje, že aktivace je utvářena spíše opačnou dynamikou – zdola nahoru, tedy hlavně skrze lokální aktéry soukromé sféry. Tato dynamika je významně ovlivněna a podpořena evropskými fondy, zejména pak Evropským sociálním fondem (viz výše). Takový model fungování se ale rovná jakési zkušební verzi v tom smyslu, že není standardizovaný a koordinovaný na celostátní úrovni [Winkler, Žižlavský 2011: 47].

Podle zákona č. 435/2004 mají úřady práce pomáhat hledačům práce, organizovat školení a rekvalifikační kurzy. Od roku 2009 pak nezaměstnaní dostávají plnou výši dávek jen pod podmínkou, že neodmítali nabídky zaměstnání a účastnil se školení. Od roku 2012 je účinná novela zákona o zaměstnanosti ve sbírce zákonů pod číslem 367/2011 Sb., podle které má uchazeč o zaměstnání nově možnost vybrat si poskytovatele rekvalifikace i rekvalifikační kurz. Tento princip zvyšuje míru pružnosti APZ a zvyšuje možnost žadatelů o zaměstnání aktivně ovlivnit svoji kariéru. Další změnou je, že si k podpoře nezaměstnaný nemůže přivydělávat ani na pracovní smlouvu, ani na dohodu. Toto opatření poněkud snižuje motivaci nezaměstnaných k udržení vlastní aktivity [Musilová 2012: 55].

Zájemce navrhne kurz úřadu práce a ten zvolenou rekvalifikaci posoudí s ohledem na jeho zdravotní stav a uplatnitelnost na pracovním trhu. Zákon nově také ruší povinnost hlášení volných pracovních míst zaměstnavatelem na úřad práce. Od roku 2012 si také k podpoře nelze přivydělávat na pracovní smlouvu ani na dohodu [Musilová 2012: 55].

Od roku 2014 se očekává účinnost zákona o dětské skupině, který má ulehčit kombinaci práce a péče o dítě. Dětská skupina se dá přirovnat k firemní školce. Je ale méně hygienicky a finančně náročná. Obecně je vhodná pro firmy a organizace, kde je menší počet dětí, které potřebují péči rodičů-zaměstnanců [MPSV 2012a]. V současnosti je návrh zákona předložen vládě [MPSV, 2013].

Studie Social Partners and Flexicurity in Contemporary Labour Markets

zmiňuje, že od příchodu krize se sociální politika mnoha unijních států včetně ČR neposunula směrem k vnitřní flexibilitě, začala klást větší důraz na celoživotní vzdělávání a začala tlačit nezaměstnané k proaktivnímu přístupu při hledání práce. Ještě před hospodářskou krizí česká vláda začala uplatňovat princip „making work pay“ – podmínky pro příjem podpory v nezaměstnanosti byly zpřísněny tak, aby byl nezaměstnaný silněji motivovaný k nalezení, popř. přijetí zaměstnání. Podobně jako v dalších nových členských státech EU byl důraz na opatření ALMP výrazně podpořen evropskými fondy (ESF a ERDF) [Voss, Dornelas 2011: 50].

4.2.4 Princip flexicurity v důvodových zprávách

V důvodových zprávách výše zmíněných zákonů, které měly ve sledovaném období výraznějším způsobem vliv na nastavení české pracovní a sociální politiky směrem k principu flexicurity se termín “flexicurity” objevuje pouze jednou. Konkrétně je to v důvodové zprávě k zákonu č. 365/2011 Sb., v části, která cituje stanoviska partnerů komentujících zákon. Termín “flexicurity” použila ve svém stanovisku ČMKOS, když kritizovala tento zákon pro přílišné vychýlení úpravy směrem k flexibilitě, aniž by byla přijata úměrná opatření, která by zajišťovala “ochranu zaměstnance”.

Důvodové zprávy zdůvodňují potřebnost jednotlivých zákonů většinou odkazem na ekonomickou situaci a na vnitrostátní problematiku. Analýza důvodových zpráv tedy nenaznačuje, že by zákony týkající se sledované oblasti flexicurity byly inspirovány unijním pojetím flexicurity. Fakt, že se zkoumaný termín téměř se nevyskytuje v důvodových zprávách, také naznačuje, že flexicurity nemá uvnitř ČR silnou pozici a vláda tedy nepovažuje za silný argument se flexicuritou a unijním prosazováním norem v oblasti flexicurity ve vnitrostátním kontextu zaštitovat.

4.3 Prvky flexicurity v programových prohlášeních vlád ČR

Programová prohlášení vlád mají vzhledem k teorii racionální volby zásadní význam. Podle této teorie jsou totiž programová prohlášení pro jednotlivé vlády stěžejním dokumentem, který definuje oficiální vládní zájmy. Programové prohlášení také oficiálně definuje oblasti a cíle, které jsou pro vládu klíčové, a tedy může také následně indikovat vládní úspěch či neúspěch. Vedle toho také text programového prohlášení

předurčuje, která opatření bude vláda ochotna podpořit a prosazovat.

Ani jedno z programových prohlášení vydaných ve zkoumaném období termín “flexicurity” ani jeho analogie - flexikurity, flexikurita či flexijistota, neobsahuje. Nejen to - programová prohlášení neobsahují ani komponenty flexicurity zvláště. První ze zkoumaných - programové prohlášení Topolánkovy vlády z roku 2007 obsahuje z komponent flexicurity jen flexibilitu pracovního trhu [Úřad vlády ČR 2007]. Následná úřednická vláda pod vedením Jana Fischera se z částí flexicurity ve svém programovém prohlášení věnuje pouze podpoře aktivní politiky zaměstnanosti, na kterou se podle něj měly soustředit zdroje ze strukturálních fondů [Úřad vlády ČR 2009]. Poslední programové prohlášení, které sepsala vláda Petra Nečase, kladlo jasně největší důraz na pružnost pracovního trhu. Zmiňovalo ale i aktivní politiku zaměstnanosti, jejíž nástroje chce směřovat zaměstnavatelům. Zároveň chce podle svých slov Nečasova vláda výdaje na APZ zefektivnit.

Mezi třemi zkoumanými programovými prohlášeními je to poslední výjimečné zejména v tom, že explicitně zmiňuje kroky, které jsou jasně proti principu flexicurity - otevřeně totiž mluví o snižování sociálních jistot občanů a odvolává se přitom na ekonomicky těžkou situaci státního rozpočtu způsobenou hospodářskou krizí [Úřad vlády ČR 2010].

Programová prohlášení vlád ve sledovaném období tedy naznačují nízkou průchodnost unijního pojetí principu flexicurity do závazných dokumentů ČR. Spíše naznačují, že si vlády z principu flexicurity vybírají jednotlivé prvky bez ohledu na celkový unijní diskurz ve sledované oblasti.

4.4 Prvky flexicurity v Národních programech reforem ČR

Národní programy reforem jsou oficiální součástí obnovené Lisabonské strategie a následně i strategie Evropa 2020. Vzhledem k tomu, že každý členský stát má specifické podmínky, mechanismy a tradice fungování, je třeba při reformním úsilí tato specifika brát v úvahu. Smyslem národních programů reforem je přenést unijní cíle a principy unijních politik do národních dokumentů a domácího diskurzu. Národní programy reforem (NPR) také představují úsilí a kroky jednotlivých členských států, které realizovaly v oblasti unijních priorit strategie Evropa 2020.

Národní plány reforem tak jsou spojkou mezi unijní a domácí politikou a oběma úrovním zprostředkovávají širší kontext. Národní program reforem píšou

národní státy s tím, že musí představit své plány, jak chtějí přispět k plnění Evropy 2020. Podle Samka [2013] v ČR nejsou Národní plány reforem závazné nejen právně, ale ani politicky. Dodává, že v ČR je tedy přínosný zejména tím, že dává účastníkům vyjednávání, tedy zejména tripartitě, příležitost k vyjasnění vzájemných postojů v probíraných tématech. Do této diplomové práce byly zařazeny z důvodu, že pro potřeby tohoto výzkumu je přínosné sledovat rozdílné ukotvení flexicurity v závazných a nezávazných normách na státní úrovni. Existuje totiž pravděpodobnost, že nezávazné akty naznačí případnou diskurzivní socializaci aktérů, kterou předpokládá teorie SI [Barbier, 2004].

V ČR je odpovědnost za koordinaci Lisabonské strategie svěřena místopředsedovi vlády pro evropské záležitosti, posledním byl Vojtěch Belling. Ten byl také pověřen, aby vypracoval nový Národní program reforem ČR na období 2008-2010. Na přípravě NPR se podílí skrze Horizontální pracovní skupiny k NPR, do které byla v roce 2007 zapojena všechna ministerstva, která jsou zodpovědná za jednotlivé oblasti. Na přípravě NPR se dále podílí sociální partneři, zástupci krajů, regionů i nevládních organizací [Úřad vlády ČR 2008: 8].

Pro tuto studii je relevantní oblast zaměstnanosti, za kterou je zodpovědné MPSV. Rozšíření skupiny umožnilo lepší provázanost s dalšími strategickými dokumenty, mimo jiné i v oblasti čerpání financí ze strukturálních fondů EU [Úřad vlády ČR 2008: 8]. V NPR 2011 je uvedeno, že byl konzultován také s Národní ekonomickou radou vlády [Úřad vlády ČR 2011: 5]. Kromě státního sektoru jsou do procesu vzniku NPR aktivně zapojeni i sociální a hospodářští partneři, zástupci krajů, regionů a nevládních organizací.

Při popisu procesu vzniku NPR je nutné poznamenat, že NPR jsou dokumenty koncepční a nezávazné, ne legislativní. Jsou schvalovány pouze Vládou ČR, ne Parlamentem ČR. To je významný fakt z toho důvodu, že takový dokument není předmětem vyhrocených politických sporů vládního a opozičního tábora [Úřad vlády ČR 2011: 5]. Nezávaznost NPR a fakt, že jsou určeny primárně pro unijní úroveň spíše než do vnitřní politiky způsobuje, že budí menší pozornost než například zákony.

Popsaná metoda konzultace a koordinace při vzniku NPR funguje i v průběhu následné fáze hodnocení dosaženého pokroku. Během popsaného procesu vzniku NPR funguje relativně intenzivní komunikace zúčastněných aktérů. Přesto NPR 2008-2010 neodpovídal představám zástupců odborových organizací, kteří

dlouhodobě nesouhlasí s vládními reformními kroky. Z tohoto důvodu “vyslovili s předkládaným materiálem nesouhlas [Úřad vlády ČR 2008: 8]”.

Princip politiky flexicurity se v jednotlivých NPR objevuje, konkrétně pak v části zaměstnanost. V Národním programu reforem 2008-2010 se princip flexicurity objevil pětkrát, z toho třikrát v samotném hlavním textu. Zbylé dvě zmínky byly v poznámce pod čarou, která termín “flexicurity” osvětlovala [Úřad vlády ČR 2008: 10]. V tomto bodě je přínosné připomenut dobový kontext - v době, kdy NPR 2008-2010 vznikal, byl princip flexicurity dojednáván také na úrovni EU - sdělení Towards Common Principles of Flexicurity bylo schváleno na konci roku 2007. To je také pravděpodobný důvod, proč potřeboval tento termín zvláštní vysvětlení.

Zároveň si ale můžeme povšimnout, že se termín flexicurity v NPR 2008-2010 vůbec objevil, na rozdíl od předchozího NPR 2005-2008. To svědčí o tom, že diskuse na úrovni EU měla vliv také na odbornou diskusi na vnitrostátní úrovni ČR. To potvrdili při osobních rozhovorech i Samek [2013], Petržela [2013] a Duháň [2013]. Na druhou stranu je v NPR 2008-2010 výslovně zmíněno, že „Zástupci odborových organizací během jednání vyslovili s předkládaným materiálem nesouhlas, jelikož je dokument založen na reformních krocích vlády, jež jsou v této podobě kritizovány a odmítány [Úřad vlády ČR 2008: 8].“ To naznačuje nedostatečně konsenzuální jednání při přípravě textu a fakt, že vláda využila svého postavení jakožto tzv. *veto playera*, a schválila verzi dokumentu odpovídající spíše svým zájmům, než zájmům všech zúčastněných aktérů.

V tomto kontextu je pozoruhodný ještě způsob interpretace klíčového termínu flexicurity. Zatímco unijní úroveň se ztotožňuje s definicí flexicurity založenou na tzv. zlatém trojúhelníku, v českém NPR 2008-2010 z tohoto trojúhelníku zůstala jen úsečka - flexibilita a jistota. Aktivní politiku zaměstnanosti definice NPR 2008-2010 nezmiňuje. Na druhou stranu v samotném textu jsou jako součásti flexicurity uvedené všechny části tak, jak o nich mluví dokumenty EU: “Česká republika postupovala v souladu s principy flexicurity. Zaměřila se na implementaci všech čtyř komponent flexicurity, tj. na modernizaci pracovněprávních vztahů, aktivní politiky služeb zaměstnanosti, na funkční i fyzickou mobilitu pracovní síly a na modernizaci systémů sociálního zabezpečení.” [Úřad vlády ČR 2008: 62].

NPR 2008-2010 také hodnotí dosavadní aktivity v oblasti prosazování flexicurity. Zde zmiňuje pouze důraz na “rozšiřování smluvní volnosti v pracovněprávních vztazích a zvyšování pružnosti trhu práce.” Konkrétně zmiňuje

tzv. technickou novelu zákoníku práce (viz výše) [Úřad vlády ČR 2008: 69].

V NPR 2011 se uvádí, že je tento dokument provázán se Strategií mezinárodní konkurenceschopnosti České republiky pro období 2012 až 2020. Z našeho pohledu je tento právně nezávazný dokument relevantní, protože i ve zmíněné strategii se objevuje slovo flexicurity. Konkrétně se tam píše, že v rámci principu flexicurity je třeba klást větší důraz na APZ. V Národním programu reforem 2011 se vyskytuje termín flexicurity třikrát. Poprvé se objevuje na začátku oddílu “Hlavní reformní cíle”, hned za cílem snížit strukturální nezaměstnanost. Flexicurity má být podle tohoto dokumentu nástrojem jak redukovat slabá místa trhu práce [Úřad vlády ČR 2011: 30].

Dále je však zajímavý komentářem otevřené metody koordinace. V dokumentu stojí: “Vláda ČR přistupuje k tomuto programu s vědomím, že jde o sféru mimo oblast kompetencí EU, která je pouze koordinována, zvláště v rámci systému tzv. otevřené metody koordinace. Roli institucí EU vláda v tomto kontextu vnímá a je si vědoma plné a výlučné odpovědnosti národních orgánů politické moci za určování priorit a cílů státní hospodářské politiky [Úřad vlády ČR 2011: 8].” Tím dává diplomatickým jazykem jasně najevo, že si je vědoma různých úrovní politiky, v tomto případě úrovně unijní a národní. Zároveň z této formulace vyplývá, že národní úroveň co se týče významu jasně nadřazuje, a bude se tedy řídit podle vlastních vnitrostátních cílů spíše než podle nezávazných cílů unijních [Úřad vlády ČR 2011: 6]. Text dále upozorňuje, že je mu nadřazeno Programové prohlášení vlády a „politická shoda vlády na zásadních tématech [Úřad vlády ČR 2011: 12].“

Národní program reforem 2012 se od předchozích dvou liší zejména tím, že v něm není termín flexicurity zmíněn ani jednou. V podkapitole reagující na doporučení Rady ale zmiňuje, že ČR podporuje trh zejména nástroji APZ, celoživotního vzdělávání a rekvalifikace a flexibility pracovních poměrů [Úřad vlády ČR 2012: 11]. Stejně jako v předchozích programech je zde několik odkazů na domácí úroveň politiky a na význam vývoje “politických priorit vlády stanovovaných v rámci demokratického rozhodovacího procesu“. Také je zde zdůrazněn klíčový význam programového prohlášení vlády na podobu vládních politik [Úřad vlády ČR 2012: 10]. Dále text odkazuje na “ekonomické podmínky” v souladu se kterými musí aktivity být [Úřad vlády ČR 2012: 18]. Termín flexicurity se nevyskytuje ani v aktuálně nejnovějším Národním programu reforem - NPR 2013 [Úřad vlády ČR 2013].

4.5 Vznik legislativních dokumentů v oblasti flexicurity

Vznik a vývoj legislativy v oblasti flexicurity významně ovlivňuje český proporcionalní politický systém, který dlouhodobě generuje vlády se slabou většinou, tedy nestabilní vlády. Dalším problémem je slabost centrálních institucí státní politiky zaměstnanosti. Proporcionalní politický systém ztěžuje prosazení reformních změn a vytváří poměrně vyhrocenou stranickou a ideologickou situaci. Navíc je těžké v takové situaci udržet kontinuitu vládních politik.

Dalším faktorem, který ovlivňuje vznik legislativních textů v oblasti flexicurity, je postavení sociálních partnerů v tomto procesu. Sociální partneři se legislativního procesu účastní ve formě povinných avšak právně nezávazných konzultací [Valterová 2006: 401]. Při jednáních s vládou, ministerstvy nebo poslanci mají významné právo legislativu ovlivňovat a lobbovat za své představy [Nekolová 2010b: 23]. Na národní úrovni ovlivňují sociální partneři vývoj pracovněprávní legislativy v rámci činnosti tripartity, při jednáních s vládou, MPSV a v parlamentu. V rámci meziresortního připomínkového řízení se vyjadřují ke všem pracovněprávním předpisům, přitom v centru jejich pozornosti je zákoník práce [Nekolová 2008: 26]

Nekolová ve své studii, kde sledovala implementaci unijních směrnic v ČR, tvrdí, že sociální partneři při jednání na tripartitě byli schopni většinou dospět ke kompromisu, popřípadě ustoupit ze svých požadavků na přepis směrnice do českého práva. To naznačuje, že jednání české tripartity může být za určitých podmínek relativně konstruktivní a funguje v něm dialog a snaha dojít ke kompromisu uspokojivému pro všechny strany [Nekolová 2010a: 49]. Toto tvrzení upřesňuje Samek [2011: 10], který tvrdí, že za vlády posledních středopravicových vlád byl tripartitní dialog zanedbáván, protože vláda se snažila spolehnout spíše na sílu v poslanecké sněmovně. Praktické výsledky sociálního dialogu v rámci tripartity o různých vládních reformách byly proto podle Samka velmi omezené.

Podle výpovědi sociálních partnerů se kvalita konzultací v rámci tripartity mění v závislosti na dané politické situaci: “The (economic) crisis resulted in a situation of,legislative urgency‘ in which no serious consultation and real discussion between the government and the social partners took place [Voss, Dornelas 2011:

66].” Ač sociální partneři podle svých slov byli účastni při vývoji reforem důchodového systému a systému sociálních dávek, současný tlak zesílený hospodářskou krizí vytváří velmi omezený prostor pro faktické konzultace sociálních partnerů [Voss, Dornelas 2011: 87].

V České republice podle rozhovorů Winklera byl koncept flexicurity chápán jednostranně - neúměrný důraz byl kladen na flexibilitu na úkor zbylých částí flexicurity. Toto pojetí se nejsilněji projevovalo po nástupu pravicové vlády roku 2006. Ve stručnosti to znamená, že bylo upřednostňováno pojetí zaměstnavatelů. Ti, společně s vládou chápali flexicurity hlavně jako schopnost pracovní síly pružně reagovat na změny na trhu práce a na zaměstnavatelské požadavky. Naopak upozaděn byl rozměr sociální a rozměr vzdělávání. Sociální dávky nebyly nastaveny tak, aby podporovaly rekvalifikaci, zvýšení kvalifikace či celoživotní vzdělávání a potažmo i zvýšení zaměstnatelnosti, ale tak aby příjemce nastoupil do jakéhokoli zaměstnání, které mu je nabídnuto [Winkler 2011: 176].

Při vyjednávání o novele zákoníku práce platící od ledna 2012 proto zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů navázali bilaterální spolupráci, díky které prosadili zavedení nové podoby pracovní doby. To je podle Samka příkladem flexicurity v ČR. Dalším příkladem je podle Samka prosazení tzv. sdílení práce na způsob Kurzarbeitu [Samek 2013: 10].

Podle Hály [2009: 3] se sociální partneři podstatně více angažují při vyjednávání a implementaci opatření v oblasti pracovních smluv, nicméně v oblastech účasti při tvorbě pravidel celoživotního vzdělávání, ALMP a sociálního zabezpečení hrají spíše marginální roli. Podle Hály sociální partneři uplatňují svůj vliv zejména skrze legislativně garantované právo účastnit se legislativního procesu v rámci účasti na jednáních tripartity – Rady hospodářské a sociální dohody ČR (RHSD). Ze zákona mají totiž strany tripartity právo komentovat návrhy zákonů a nařízení, které se týkají zájmů zaměstnanců či zaměstnavatelů. Zapojení a přímý vliv sociálních partnerů na tvorbu pracovněprávních předpisů a možnost ovlivňovat míru numerické flexibility trhu práce je podle Nekolové [2008: 26].

Další možností sociálních partnerů jak ovlivnit pravidla v oblastech flexicurity je účast na kolektivních vyjednáváních na úrovni firem a na úrovni sektorové. Taková dvoustranná vyjednávání na úrovni firem mají spíše okrajový vliv na úroveň flexicurity v legislativních normách ČR. Mohou ale být velmi efektivní na úrovni

jednotlivých firem [Hála 2009: 7]. Podle Winklera s Žižlavským jsou podstatným vnějším podnětem pro podobu, tvorbu a přeměnu institucionálního rámce české politiky zaměstnanosti aktivity a iniciativy EU v rámci Evropské strategie zaměstnanosti (ESZ) a strukturálních fondů (zejména Evropského sociálního fondu) [Winkler, Žižlavský 2011: 60]. Zde je na místě připomenout, že leitmotivem ESZ je právě princip flexicurity [Gwiazda 2011: 1].

V oblasti koncepčních dokumentů jako jsou akční plány nebo strategie politiky zaměstnanosti je stále zásadní role MPSV, nicméně „národní strategické dokumenty (v oblasti zaměstnanosti - pozn. aut.) na první pohled (...) projevují konvergenci s ESZ. Kladou důraz na aktivizaci nezaměstnaných na trhu práce. Věnují pozornost individualizaci problému nezaměstnanosti a jeho řešení posilují ekonomické podněty pracovní motivace a podobně [Winkler, Žižlavský 2011: 61].” Autoři ale doplňují, že mezi národní a evropskou strategií nedochází k významnému sblížení diskurzu aktivační politiky, což znamená, že projekty z fondů EU mají tendenci ty vládní spíše nahrazovat, místo aby je doplňovaly. Dvoukolejnost sociální politiky v ČR má za následek poměrně spontánní a ne plně kontrolovaný vývoj politiky zaměstnanosti v ČR. Projekty ESF často podporovaly a podporují rekvalifikace a celoživotní vzdělávání, kteréžto prvky sociální politiky jsou také prvky principu flexicurity. Ačkoli nejsou strukturální a jiné fondy oficiálně součástí OMC, tak, jak už jsme výše vysvětlili, základní směřování fondů EU a zejména ESF, mezi které patří komponenty principu flexicurity jako je ALMP, celoživotní vzdělávání a rekvalifikace, boj proti nerovnostem a diskriminaci na trhu práce, rozvoj moderních způsobů organizace práce a podnikání, výrazně ovlivňuje tematické směřování peněz, potažmo prosazování principů flexicurity zejména na úrovni firem [MPSV 2008]. Realizací projektů také zesiluje diskurz principu flexicurity. Termín se tak dostává do širšího povědomí.

Hála [2009: 3] dodává, že legislativa v oblasti flexicurity je velice politizovaná. To znamená, že jednotlivé návrhy nejsou nezbytně posuzovány nestranně, věcně a odborně, ale že o různých opatřeních v této oblasti rozhodují spíše politické zájmy.

ČMKOS podle společné studie evropských sociálních partnerů „Zavedení flexikurity a úloha sociálních partnerů” míní, že v České republice neexistuje žádné komplexní ponětí o flexicurity, založené na jasném stanovení nákladů a výhod. Domnívají se, že bývalá vláda se zaměřovala na pobídky pracovního trhu a

propagovala vyšší flexibilitu na úkor zajištění práce [Kwiatkiewicz 2011: 3].

Zmíněná společná studie sociálních partnerů dále uvádí, že “nedávný vývoj na českém pracovním trhu ukazuje, že povědomí o flexicurity se zvyšuje na úrovni společnosti. Krize roku 2008 byla hnacím motorem opatření flexicurity na úrovni jednotlivých podniků, kdy podniky často uspořily pracovní místa prostřednictvím zavedení flexibilního odměňování a pracovních ujednání [Kwiatkiewicz 2011: 7].“

Podle analýzy mezi slabší oblasti flexicurity patří vytváření pracovních míst, cílené profesionální školení, efektivní PES, mobilita pracujících a zavedení opatření, vhodných pro malé podniky a mikropodniky. Výzvou je pro ČR z pohledu sociálních partnerů nestabilní právní prostředí a nadměrná byrokracie. Dále se partneři shodli, že by legislativní akty měly ve větší míře brát v ohled na potřeby malých a středních podniků [Kwiatkiewicz 2011: 12].

Winkler [2011: 170] uvádí část rozhovoru s pracovníkem státní správy, který se vyjádřil ve smyslu, že ČR přebírala cíle ESZ, nicméně tyto cíle pak nepromítla do reálného fungování českého trhu práce. Z uvedených prepisů rozhovorů vyplývá, že ČR se snažila vyhovět unijnímu přístupu spíše „naoko“, tedy formálně než de facto.

4.6 Výsledky rozhovorů se zástupci stran tripartity

Faktorem naznačujícím přístup ČR k evropské integraci, je, zda se ČR snaží měkké unijní normy v oblasti flexicurity přeměnit v jejich celistvosti na tvrdé domácí normy. Podle zástupce odborů stát unijní doporučení obecně nepřejímá, jenom výjimečně. Evropská doporučení a příklady dobré praxe mají tendenci přejímat spíše jednotlivé soukromé firmy do své firemní praxe [Samek 2013]. Duháň [2013] pak zdůrazňuje, že způsoby přenosu unijních doporučení v principu flexicurity a přenosu příkladů dobré praxe jsou nezávazná a v současné době je jen na vládě, jestli chce s právně nezávaznými dokumenty jako například Národními plány reforem, Country Specific Recommendation či výstupy Mission for Flexicurity skutečně pracovat.

Petrželka [2013] se shoduje se zástupcem odborů v tvrzení, že unijní doporučení se spíše projeví v praxi na podnikové úrovni skrze kolektivní smlouvy. Vláda je ale v tomto ohledu pasivní. Petrželka tvrdí, že dochází pouze k transpozici měkkých unijních norem do měkkých státních norem - zejména do strategií. Zde ale upozorňuje na omezený až mizivý význam nezávazných strategií. “Ono se o tom něco

napíše, jenže tím to končí,” říká Petrželka. Uzavírá tím, že při vyjednávání a prosazování nových legislativních norem nejsou v České republice doporučení Evropské unie relevantním argumentem.

Při přímé otázce, zda je přístup ČR k evropské integraci v oblasti flexicurity určován spíše sledováním zájmů nebo zda je spíše důsledkem norem, se respondenti shodli, že podle nich dominuje sledování zájmů. Podle zástupce státní správy - ministerstva práce a sociálních věcí [Duháň 2013] - a podle zástupce zaměstnavatelů (Petrželka, 2013) fungují obě logiky paralelně. Oba se shodli, že se o principu flexicurity v odborných kruzích mluví, což je první fází přejímání principu [Barbier 2004]. Všichni respondenti, včetně zástupce zaměstnaneckých odborů [Samek 2013] se shodli, že si ale vládní reprezentace vybírá to, co se jí hodí vzhledem k jejím vlastním cílům. Zástupce ministerstva prohlásil: “Jsou to doporučení a my s tím pracujeme jako s doporučením (...), záleží, jak se to kdy hodí [Duháň 2013].” ČR podle něj něco převezme, něco ale ne. Záleží na tom, jestli doporučení odpovídá české tradici a je vhodné do českého kontextu. Zároveň ale zdůraznil, že ČR rozhodně netrvá na vlastním, specifickém postupu, řešení.

Zástupce svazu zaměstnavatelů poznamenal, že ČR je při přejímání norem a doporučení z EU relativně vlažná a že si spíš vybírá co přejmout [Petrželka 2013]. Dále z jeho úst zaznělo, že stát principy flexicurity podle něj propaguje nedostatečně. Opakovaně zdůrazňoval, že pokud je nějaké opatření ve smyslu flexicurity uvedeno do legislativy, ještě zdaleka to neznamena, že bude skutečně využíváno. V souvislosti s tím použil pojem „neofobie“, tedy strach z čehokoli nového, kterým podle jeho slov “trpí” čeští zaměstnavatelé. Přestože tedy byla například prosazena konta pracovní doby, nejsou reálně příliš využívána. V České republice jsou tedy tahouny v prosazování prvků flexicurity podle Petrželky spíše některé nadnárodní firmy, které přejímají postupy a opatření přijatá ve svých domovských zemích v západní Evropě. Navíc se podle Petrželky při prosazování zákonů v ČR neargumentuje Uníí - samozřejmě v případě, že není zákon vynucen evropskou směrnicí. V oblasti flexicurity, kde může EU podávat jen nezávazné dokumenty bez sankčního mechanismu ale není unijní doporučení relevantním argumentem [Petrželka 2013].

Zástupce zaměstnaneckých odborů tvrdí, že česká vláda unijní doporučení prakticky neuznává, i když si nedovolí to formálně přiznat [Samek 2013]. Dále Samek tvrdí, že čeští státní představitelé občas navrhuji či přejímají nebo alespoň zmiňují opatření v souladu s principem flexicurity, ale nepoužijí přímo termín

flexicurity. Občas je ale podle něj termín flexicurity slyšet z úst vládních představitelů, kteří by tento princip podle něj bez tlaku EU jen těžko použili. Dále upozorňuje na klíčový význam programového prohlášení vlády při jednáních tripartity. Například v tom aktuálním přitom nebylo podle jeho vyjádření ani jednou zmíněno slovo zaměstnanec. Jak se shodují Samek [2013] s Petrželkou [2013], sociální partneři jsou často schopni se mezi sebou domluvit na kompromisním řešení. Problém ale často nastává, když se vyjednaný konsenzus prezentuje vládě. Pokud totiž vládní zástupci zhodnotí, že takový konsenzus není v souladu s programovým prohlášením vlády, pak je podle respondentů neprosaditelný.

Dalším aspektem sledovaným při rozhovorech se zástupci tripartity byla role tripartity a způsob tripartitních jednání. Respondenti se shodli, že tradice tripartitního jednání nestojí výhradně na ne-dialogu. Zástupci sociálních partnerů pak zdůraznili, že zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů jsou v některých oblastech schopni spolu komunikovat velmi efektivně, věcně a konsenzuálně. Samek uvedl příklad kont pracovní doby, která dojednali právě bipartitně zástupci sociálních partnerů. Podle Samka [2013] se stává, že se bipartita (zástupci zaměstnavatelských a zaměstnaneckých organizací) dohodne na opatření v souladu s principem flexicurity, které pak přijme vláda, ovšem neprezentuje to výslovně jako součást prosazování principu flexicurity. Upozornil, že je třeba rozlišovat různé úrovně fungování tripartity - pracovní a politická. Na pracovní úrovni se problémy řeší věcně. Na rozhodující politické úrovni dochází k politickým neshodám. Poznamenejme ještě, že veškerá jednání se odehrávají nejdříve na pracovní úrovni a pak na úrovni politické. Témata, u kterých se dosáhne dohody už na pracovní úrovni, se vždy odsouhlasí i na té politické. I pracovní jednání jsou ale fakticky vymezena textem programového prohlášení vlády [Samek, 2013].

Poznamenejme také, že podle vyjádření Samka [2013] i Petrželky [2013], tedy zástupců sociálních partnerů, hraje významnou roli bipartita - tedy právě jednání zaměstnanců a zaměstnavatelů. I v případě, že nedojde k dohodě na pracovní úrovni, tak právě bipartitní jednání snižují pravděpodobnost nedohody na politické úrovni. Zde uveďme, že Samek řekl, že bipartitní jednání jsou velmi účelná a věcná a účastníci se strany mají jasnou tendenci směřovat ke konsenzu [Samek 2013]. Nejproblematičtější je tedy dohoda tripartity, tedy moment, kdy se jednání účastní i zástupce vlády. Respondenti se shodli, že celé jednání je nejvíce ovlivněno zněním

programového prohlášení vlády. Pokud totiž bipartita dosáhne dohody, která ale není v souladu s programovým prohlášením, nemá pak tato dohoda šanci být realizována ([Petrželka 2013]; [Samek 2013]). Samek [2013] dodává, že v posledním půlroce sílí spolupráce bipartity, která se společným postupem ve vybraných otázkách snaží násobit tlak na vládu. Samek dodává, že za Nečasovy vlády bylo velmi těžké prosadit opatření dohodnuté v rámci bipartity.

Velký vliv má na kvalitu dialogu tripartity podle respondentů také ekonomický cyklus. V době probíhající ekonomické krize je atmosféra “tvrdší” a pro zúčastněné aktéry je složitější dobrat se konsenzu [Duháň 2013]. To může být zapříčiněno jednak samotnou ekonomickou krizí ale také pravicovou orientací současné vlády. Jak se totiž shodují Samek [2013], Duháň [2013] i Petrželka [2013], tripartita má příznivější podmínky za levicových vlád. To znamená, že za levicových vlád se jednalo v tripartitě daleko snáz [Samek 2013]. Pak je tady také faktor učení se dialogu. Čím dále od sametové revoluce, tím lepší je na tripartitách atmosféra a tím věcněji jednání probíhají [Samek 2013].

5 Pohled teorie RCT a teorie SI na ukotvení flexicurity v ČR

Jak již bylo výše zmíněno, odborná literatura se shoduje, že není dostatek výzkumných prací sledujících, jak funguje otevřená metoda v praxi. Tato studie se zaměřuje na případovou studii otevřené metody koordinace v oblasti flexicurity na příkladě ČR. Cílem předkládané práce bylo zjistit, zda teorie racionální volby nebo teorie sociologického institucionalismu jsou schopny vysvětlit způsob ukotvení principu flexicurity v ČR. Nyní se proto bude text věnovat tomu, jak vybrané teorie dokáží vysvětlit slabé ukotvení flexicurity v ČR.

Kapitola věnující se jednotlivým teoriím prokázala, že jak teorie racionální volby, tak sociologický institucionalismus nabízejí možná vysvětlení toho, jak je v ČR ukotven princip flexicurity, který EU prosazuje skrze otevřenou metodu koordinace. Dále práce představila ukotvení flexicurity v České republice a způsob, jakým je tento princip sociální politiky prosazován. Na základě studia odborné literatury analyzující český přístup k dané problematice a studia primárních pramenů, zejména přijímaných zákonů, lze tvrdit, že princip flexicurity v českém prostředí není prosazovaný v pojetí, jak jej chápe EU, a ukotvení principu flexicurity v ČR je slabé. Prosazovány jsou spíše jednotlivé prvky. Jak bylo popsáno výše, přílišný důraz jen na některé prvky flexicurity ve spojení se zanedbáváním jiných prvků flexicurity značí, že politika flexicurity jako celek prosazována spíše není. Tento fakt naznačují i hodnocení situace v ČR ze strany EU.

Hypotéza poukazující schopnost teorie racionální volby vysvětlit přístup ČR k evropské integraci v oblasti flexicurity tvrdí, že rozhodující pro přístup ČR k evropské integraci je sledování vlastních zájmů klíčového aktéra. Preference ČR jsou chápány jako dané. Hlavní aktér, tedy v našem případě vláda, podle této hypotézy modeluje své chování tak, aby dosáhl svých zájmů, resp. maximalizace užitku. Chování ČR a ukotvení principu flexicurity v ČR lze tedy vysvětlit aplikací logiky výhodnosti. To znamená, že pokud je pro klíčového aktéra přijetí unijního pojetí sledované problematiky nevýhodné, pak takové pojetí nepřijímá. V souladu s touto hypotézou by byla i situace, kdy by ČR přijímala jen vybrané části flexicurity, ale nepřijímala by ji jako celek tak, jak ji prosazuje EU skrze OMC. Zároveň by se podle zmíněné hypotézy klíčový aktér nesnažil přikládat velkou důležitost konzultativním jednáním s dalšími aktéry. V českém kontextu jsou to zejména jednání tripartity, která je povinně

konzultována, ale její závěry jsou pro vládu nezávazná.

Podle hypotézy vycházející z teorie sociologického institucionalismu jsou pro přístup České republiky k evropské integraci ve sféře flexicurity zásadní normy. To znamená, že rozhodující není sledování egoistických vlastních zájmů klíčového aktéra. Aktér se podle SI nechová čistě racionálně. Přístup ČR je podle této hypotézy důsledkem norem institucí, které je socializují, v našem případě unijních institucí. To by znamenalo možnost aplikace logiky vhodnosti. Podle této hypotézy se ČR snaží přejímat unijní pojetí flexicurity, protože je považuje za vhodné a dobré, ne proto že jí za případné nedodržování hrozí sankce. Přístup ČR k evropské integraci podle této hypotézy nevychází z racionálního uvažování, ale vychází z kulturního rámce institucí.

Studie proto v tomto ohledu sledovala, zda se měkké unijní normy daří v ČR přenášet do tvrdých, závazných norem na státní úrovni. Sledovala, zda oficiální dokumenty reflektují unijní debatu a přejímají unijní pohled a doporučení, nebo zda unijní diskurz spíše ignorují, popř. z něj jsou vybírány jen jednotlivosti. Pokud k přenosu do tvrdých státních norem nedochází a oficiální dokumenty nepřejímají unijní pohled a doporučení, naznačuje to, že ve sledované oblasti hraje zásadní roli logika výhodnosti, což by značilo schopnost teorie racionální volby vysvětlit ukotvení flexicurity v ČR. Opačný případ – přenos měkkých unijních norem do tvrdých norem na úrovni ČR a přenos unijního pohledu na flexicurity - by značil schopnost teorie SI vysvětlit sledovanou problematiku.

Dalším faktorem, který naznačí, zda jsou pro přístup ČR k evropské integraci v oblasti flexicurity prosazované Evropskou unií pomocí OMC určující hlavně zájmy, je průběh tripartitních jednání. Pokud vládní představitelé sledují výhradně vlastní preference a cíle, fakticky nepřipouští reálnou diskuzi, případné odlišné argumenty sociálních partnerů nepřijímají, a pokud vládní představitelé zásadně využívají svou pozici tzv. veto playera, pak taková situace napovídá, že sledovaný proces prosazování flexicurity funguje dle logiky výhodnosti a klíčový aktér sleduje hlavně své zájmy. To odpovídá teorii racionální volby. Pokud se ale vláda snaží vyslyšet argumenty sociálních partnerů a následně je skutečně zapracovat do podoby prosazovaných zákonů, pak taková situace poukazuje na teorii SI.

Kapitola sledující změny legislativních pravidel v oblasti flexicurity ukázala, že reformy v ČR neprosazovaly princip flexicurity v komplexním pojetí tak, jak jej chápe EU. Změny zákonů jednoznačně upřednostňovaly zvyšování pružnosti pracovního trhu. Vedle toho byl relativně silný důraz kladen na zpřísnění podmínek

pro příjem finanční podpory, aby se osoby mimo pracovní trh na něj zpátky dostaly. V neposlední řadě se zvýšil důraz na prvky ALMP, zejména na celoživotní vzdělávání a rekvalifikace. Důraz na rekvalifikaci a rozvoj pracovních schopností a dovedností ale zaostával ve srovnání s důrazem na co nejrychlejší zapojení nezaměstnaných na pracovní trh. Reformní zákony tedy upozadily kvalitu pracovních míst před kvantitou, což není v souladu s unijním pojetím flexicurity.

Tvrzení, že princip flexicurity v ČR není prosazován celistvě a komplexně v pojetí EU podporuje odborná literatura, ale i výsledek rozhovorů pořízených v rámci této diplomové práce. Ve společné studii evropských sociálních partnerů z roku 2011 (viz kapitolu 4.5) ČMKOS tvrdí, že v ČR neexistuje komplexní ponětí o flexicitě, přičemž důraz při změnách pravidel je kladen hlavně na vyšší míru flexibility [Kwiatkiewicz 2011, 23]. Zástupce ČMKOS se ve smyslu, že česká vláda doporučení EU prakticky neuznává, vyjádřil i v rozhovoru s autorem této práce [Samek 2013]. Tato interpretace chování státní moci se objevila i v dalších rozhovorech, které autor pořídil. Zástupce MPSV Duháň [2013] ke snahám EU o prosazování principu flexicurity prohlásil, že s nimi státní správa pracuje jako s doporučeními. Občas se jimi inspiruje, občas ne – záleží, jak to odpovídá vládním cílům. Záleží tedy, jak doporučení odpovídá českým realitám a zájmům. Duháň [2013] zdůraznil, že ČR netrvá vždy na vlastním, specifickém postupu a je ochotna přejímat praxe zvenčí. To dokazuje, že ministerstva i vláda vnímají různé úrovně a různé aktéry a připouštějí jejich možný vliv, ale primárně se rozhodují podle vlastních priorit.

Z pohledu RCT se to dá vysvětlit kombinací míry tzv. *misfitu* a počtu *veto players*. Unijní pojetí flexicurity se podle tohoto přístupu liší příliš od přístupu aplikovaného v ČR, resp. prosazovaného českou vládou. Proto vláda jakožto klíčový hráč není ochotna přejmout unijní pojetí flexicurity – přijetí unijního pohledu by totiž bylo z pohledu české vlády nevýhodné. S tím souvisí poměrně silná mocenská pozice vlád v politickém systému ČR, kdy jsou schopné prosadit opatření, na kterých se vládní představitelé shodnou. Naopak v případě, že uvažované či doporučované opatření či návrh zákona nemá podporu vlády, není prakticky možné je prosadit. Vláda je z tohoto pohledu veto player, který může rozhodovat, jaká opatření projdou a jaká ne. Výše popsaná zjištění prokazují, že v ČR nedochází k přenosu měkkých norem EU v oblasti flexicurity do tvrdých norem na úrovni ČR. To naznačuje platnost logiky výhodnosti vycházející z teorie racionální volby, která chápe jako klíčového toho aktéra, který má v systému právo veta. Tím je v našem případě vláda. V oblasti

flexicurity má EU jen koordinační pravomoce, zatímco stát hraje v této oblasti roli politického hegemonu. Tento aktér se chová podle vlastních zájmů a ne podle nezávazných norem.

Hypotéza vycházející z teorie sociologického institucionalismu se zde nepotvrzuje jako platná. Přístup ČR k evropské integraci ve sledované oblasti není podle výše uvedených zjištění vedený normami, protože legislativa ČR, odborná literatura i rozhovory s představiteli tripartity poukazují na výběrový přístup ČR k unijním normám, kdy se ČR nesnaží se ve své legislativě přiblížit k doporučenému stavu Evropskou unií.

Fakticky nulový výskyt termínu flexicurity v důvodových zprávách relevantním zákonům zmíněným v této studii také naznačuje, že ve sledovaném období v ČR funguje prosazování flexicurity dle logiky výhodnosti. Důvodové zprávy nepřebíraly argumentaci EU v dané problematice, ale argumentovaly zejména domácí hospodářskou situací a ekonomickou potřebností. Vláda - rozhodující aktér systému - tedy prosadila parlamentem jen části flexicurity, které byly v souladu s jejími vlastními cíli, a řídila se tak vlastními zájmy. Petrželka [2013] potvrzuje, že při prosazování zákonů v ČR vládní představitelé „neargumentují Unií“ či potřebou konvergence s unijními normami [Petrželka 2013], samozřejmě v případě, že není zákon vynucen evropskou směrnicí. V oblasti principu flexicurity ale EU pravomoc vydávat směrnice či nařízení nemá. Rozbor důvodových zpráv tedy z uvedených důvodů naznačuje správnost hypotézy vycházející z RCT, kdy jsou pro ukotvení flexicurity v ČR rozhodující zájmy ČR. Hypotéza vycházející z SI by předpokládala, že se v důvodových zprávách jako jeden z důvodů přijímání dané legislativy bude objevovat termín flexicurity a že tento termín bude dáván do spojitosti s unijními normami. To se ale neděje.

Když zmiňujeme vládní cíle, máme tím na mysli programová prohlášení vlád. Vlády v ČR v drtivé většině drží parlamentní většinu a jsou schopny prosadit zákony. Základní oficiální vládní cíle a zájmy v jednotlivých odvětvích včetně oblasti zaměstnanosti a sociální oblasti jsou obsaženy ve znění programových prohlášení vlády. To jsou v tomto směru klíčové dokumenty. Z pohledu RCT jsou programová prohlášení vlád také dokumenty, které do jisté míry určují míru *misfitu* mezi opatřeními prosazovanými Unií a zájmy a opatřeními prosazovanými státní vládou ČR. Respondenti reprezentující sociální partnery zdůrazňují, že právě programové prohlášení vlády má zásadní význam při vzniku zákonů a výsledky vyjednávání

tripartity. I když je bipartita schopná vyjednat v různých oblastech kompromisní návrh, tak pokud tento není v souladu s programovým prohlášením vlády, je neprůchodný.

Jak dokázala podkapitola 4.3, programová prohlášení princip flexicurity prakticky ignorují. Do jednotlivých programových prohlášení se dostaly jen některé prvky flexicurity, nikdy ale ne v komplexní podobě, která by napovídala inspiraci unijním pojetím. V programovém prohlášení Nečasovy vlády jsou zmíněny dokonce kroky, které jdou spíše proti duchu flexicurity. Obecně byl ve zkoumaných programových prohlášeních kladen důraz většinou na zvýšení pružnosti pracovního trhu s tím, že ostatní prvky flexibility byly upozaděny. Rozbor programových prohlášení vlád tedy indikuje, že se vlády rozhodně nenechaly inspirovat unijním pohledem na princip flexicurity, a vybíraly si jen jednotlivosti, které odpovídaly vládním cílům a preferencím.

Tato situace poukazuje na správnost hypotézy zabývající se přístupem ČR z pohledu RCT. Jak bylo uvedeno, programová prohlášení jsou klíčová pro výsledek tripartitních jednání. To je z pohledu RCT způsobeno tím, že v rámci tripartity existuje právě jeden *veto player*, a tím je vláda, která se snaží chovat racionálně a prosazovat vlastní cíle a zájmy. RCT dokáže uvedený stav programových prohlášení vlád vysvětlit logikou výhodnosti, podle které jsou pro chování ČR ve sledované oblasti rozhodující zájmy vlády ČR. Při sestavování programových prohlášení tedy zúčastnění aktéři nezhledňují normy vycházející z EU, ale ve sledované oblasti zohledňují spíše vnitrostátní faktory. Fakt, že se příslušné části analyzovaných programových prohlášení vlády výrazně liší od unijního pojetí flexicurity z pohledu RCT dále zvyšuje rozdílnost, tedy *misfit* mezi unijní a českou úrovní. To dále snižuje možnost přejmutí unijních norem do ČR.

Hypotéza nahlížející na sledovanou problematiku optikou SI nenabízí v tomto ohledu uspokojivé vysvětlení, protože předpokládá, že chování aktérů bude důsledkem norem vycházejících z EU. Jak ale bylo uvedeno výše, programová prohlášení vlád ve sledovaném období nevykazovaly v oblasti flexicurity inspiraci unijními normami.

Dalšími analyzovanými dokumenty byly Národní programy reforem. Kompletní ač stručné zmínění komponent principu flexicurity, jak jej chápe EU, se ve sledovaném období objevilo ve dvou Národních programech reforem - NPR 2008-2010 a NPR 2011. Například v NPR 2011 je výslovně napsáno, že Vláda ČR si uvědomuje roli EU, ale že si je také vědoma „plné a výlučné odpovědnosti národních orgánů politické moci“ za formulaci cílů politiky [Úřad Vlády ČR 2011]. Tím dává nepřímě najevo,

že roli EU ve sledované oblasti chápe spíše jako nezávaznou a poradní, přičemž klíčovou důležitost klade na národní úroveň, kde je aktérem s rozhodující politickou mocí právě vláda. Zároveň je příznačné, že se v NPR mluví o politické moci, nikoliv o normách.

V NPR 2012 [Úřad vlády ČR 2012] a NPR 2013 [Úřad vlády ČR 2013] se již termín flexicurity neobjevil vůbec. Opakovaně se ale v analyzovaných NPR objevují prvky směřující k teorii RCT, když se tam píše, že vyjmenované reformní plány mohou být uskutečněny pouze v odpovídajících ekonomických podmínkách. Například v NPR 2011 je zdůrazněno, že vláda ČR chápe Národní program reforem s tím, že jde o sféru, kde má EU pouze koordinační pravomoci [Úřad vlády ČR 2011]. To odpovídá hypotéze vycházející z pohledu RCT, podle které zde funguje logika výhodnosti. Z tohoto pohledu je rozhodující právě míra pravomocí. V případě, kdy EU nemá sankční či jiné „tvrdé“ pravomoci, je z pohledu ČR postavení unijního pojetí výrazně slabé. Petrželka dodává, že měkké normy EU v oblasti flexicurity se daří přenášet na státní úroveň jen velmi omezeně – a to zase jen do norem měkkých, tedy nezávazných. Analýza Národních programů reforem toto tvrzení podporuje. Jak Petrželka dodává, strategické dokumenty mají v českém kontextu omezený až mizivý význam.

Teorie racionální volby nabízí vysvětlení, proč ČR v nezávazných národních programech reforem zmiňuje flexicurity v pojetí velmi blízkém tomu unijnímu i když to neodpovídá zájmům a cílům formulovaným v programových prohlášeních. ČR není těmito dokumenty právně ani politicky vázána a při jejich neplnění nehrozí pro ČR žádné sankce. Větší důraz na unijní pojetí v rámci nezávazných NPR než například v rámci zákonů, resp. důvodových zpráv lze z pohledu RCT vysvětlit tím, že si ČR tímto postupem může budovat silnější pozici pro vyjednávání v jiných a pro ČR důležitějších oblastech. Přenos unijních principů do nezávazných norem může být z tohoto pohledu nízkou politickou daní a jistým kompromisem, který se může pozitivně projevit na „image“ té dané vlády na unijní úrovni. Na praxi českých sociálních a pracovních politik to z důvodu neexistence sankčního mechanismu nemusí mít přílišný význam, ale na úrovni EU se ČR snaží prezentovat jako loajální a „vzorný“ stát.

Fakt, že se flexicurity objevuje v oficiálních ale právně a podle Samkových slov i politicky nezávazných dokumentech směřovaných do EU, je tedy z tohoto pohledu v souladu s logikou výhodnosti. Vláda dává najevo, že při realizaci domácích politik se bude řídit domácími faktory a vlastními zájmy a od unijního diskurzu v

oblasti flexicurity si udržuje jasný odstup a upozorňuje na jeho nezávažnost. Správnost hypotézy vycházející z teorie racionální volby naznačuje i fakt, že ve dvou NPR za sledované období flexicurity zmíněna nebyla, přestože podpora flexicurity ze strany EU trvá. To znamená, že podle RCT v momentě, kdy ČR vyhodnotila, že zmiňování flexicurity v NPR není výhodné, přestala tak činit.

Hypotéza vycházející ze sociologického institucionálního nabízí vysvětlení, proč ČR v NPR zmiňuje flexicurity. Teorie sociologického institucionálního to chápe jako první fázi socializace – tedy sjednocování jazyka, terminologie, na které SI nahlíží jako na instituce. Podle SI by měla po sjednocení terminologie a diskurzu přijít fáze internalizace norem, které by pak měly být aktivně prosazovány do tvrdých závazných norem. V cílech ani v možnostech této práce ale není odpovědět, zda skutečně fáze internalizace norem přijde. Proti naznačené explanatorní schopnosti logiky vhodnosti existuje protiargument. Tato logika totiž nepředpokládá stav, kdy v posledních dvou NPR není princip flexicurity vůbec zmíněn, ač v předchozích dvou NPR zmíněn je, i když jen stručně. Pokud by fungovala socializace aktérů a přejímání norem, pak by měl být kladen na flexicurity spíše rostoucí důraz. Realita je ale opačná, což poukazuje, že se hypotéza vycházející z SI nepotvrdila.

Dalším analyzovaným momentem byla jednání tripartity. Práce zjišťovala, zda se daří během tripartitních jednání dosahovat ve sledované oblasti konsenzuální dohody, nebo zda vláda názory a preference sociálních partnerů spíše přehlíží a nepromítá je do podoby prosazovaných zákonů. Jak bylo zmíněno, výchozím vyjednávacím dokumentem jsou pro vlády Programová prohlášení vlády České republiky, která byla analyzována výše. I zde je tedy základním faktorem politická moc, role *veto playera*, resp. schopnost a pravomoc prosadit či neprosadit dané opatření, tedy termíny teorie racionální volby.

Podle Nekolové [2010a: 49] jsou obecně některá jednání na tripartitě konsenzuální a poměrně věcná, záleží ale na míře *misfitu* mezi opatřeními prosazovanými jednotlivými aktéry. V případě, že se pohledy aktérů výrazně liší, pak vláda upřednostňuje své zájmy a cíle a názory sociálních partnerů do prosazovaných opatření nepromítá. Na atmosféru při jednání tripartity má velký vliv také aktuální ekonomická situace. Sociální partneři se shodli, že v době probíhající ekonomické krize je vliv sociálního dialogu omezený [Voss, Dornelass 2011: 87]. To potvrdil v rozhovoru s autorem této práce i Samek [2013].

Vedle rozhodujícího významu programových prohlášení vlád ještě hraje roli politická orientace vlády. Jak upozorňuje Samek [2013] i Petrželka [2013], za levicových vlád je klima při jednání tripartity příznivější, za pravicových vlád je atmosféra jednání méně nakloněna dialogu. Dalším faktorem je šíře jednání. Bipartitní jednání mezi sociálními partnery je věcné a aktéři mají silnou snahu se dohodnout a často také dokáží najít společné stanovisko. Tripartitních jednání se ale účastní zástupci vlády či ministerstev, jejichž vyjednávací radius je limitován politickými zájmy a cíli vyjádřenými v programovém prohlášení. Celkově se při rozhovorech s autorem Samek [2013], Petrželka [2013] i Duháň [2013] shodli, že tripartitní jednání v oblasti principu flexicurity stojí většinou na silovém chování vlády.

Výše zmíněná zjištění ohledně fungování tripartity naznačují platnost hypotézy vycházející z teorie racionální volby. Jednání tripartity se dají vysvětlit spíše logikou výhodnosti, podle které rozhodující aktér, tedy vláda, jedná podle vlastních zájmů. Naopak hypotéza vycházející z SI, předpokládající, že jednání tripartity budou vysvětlitelná logikou vhodnosti, se nepotvrdila. Ač jsou obecně vládní představitelé ochotni vést na tripartitě věcná jednání, tak je obsah jednání již od začátku omezen programovým prohlášením vlády, dále také ekonomickou situací a politickou orientací vlády. Klíčové jsou tedy zájmy vlády, nikoliv normy.

Zároveň je ale nutné podotknout, že v případě, kdy by bylo sledované jiné období, by mohla explanatorní schopnost sociologického institucionalismu stoupnout. Jak bylo naznačeno výše, význam norem by teoreticky podle zjištění studie mohlo zvýšit, pokud by průzkum neprobíhal během ekonomické krize a pokud by vládla spíše levicově zaměřená vláda.

Z výše uvedeného vyplývá, že výzkum prokázal platnost hypotézy vycházející z RCT. Teorie racionální volby je schopna vysvětlit ukotvení flexicurity v ČR. Přístup k evropské integraci v oblasti flexicurity funguje dle logiky výhodnosti ukotvení flexicurity v ČR je vedeno spíše zájmy klíčového aktéra.

Hypotéza vycházející ze sociologického institucionalismu potvrzena nebyla. Obecně se nedá říct, že přístup ČR k evropské integraci je veden normami a nefunguje podle logiky vhodnosti. Podle zjištění diplomové práce rozhodující aktéři pro podobu ukotvení principu flexicurity v ČR nepodléhají socializaci a nepřejímají unijní normy. Teorie sociologického institucionalismu nevykázala silnou schopnost objasnit sledovanou problematiku. Zde je ale nutné upozornit, že výsledky této studie jsou výrazně ovlivněny výběrem sledovaného období. Pokud by bylo analyzováno delší

období, je možné, že by se prokázala větší explanatorní schopnost sociologického institucionalismu. Sociologický institucionalismus je totiž vhodný pro sledování delších období a pro zaznamenání průběžně se měnících preferencí. Dále se dá podle výše zjištěných dat předpokládat, že v případě, že by během sledovaného období neprobíhala ekonomická krize a namísto toho by docházelo k ekonomickému růstu, mohly by mít normy v přístupu ČR k evropské integraci vyšší význam. V neposlední řadě je zde ještě faktor pravo-levé orientace klíčového aktéra – vlády. Jak bylo zjištěno, za vlády středolevých vlád mívá tripartita a obecně silnější postavení. To by mohlo znamenat větší význam norem ve sledované oblasti a tedy i větší relevanci sociologického institucionalismu.

Závěr

Cílem této studie bylo vysvětlit ukotvení principu flexicurity prosazovaného skrze otevřenou metodu koordinace (OMC) v České republice (ČR). K tomuto záměru byly vybrány dvě teorie – teorie racionální volby (Rational Choice Theory - *RCT*) a teorie sociologického institucionalismu (SI). Tyto teorie byly vybrány z několika důvodů. Prvním je odlišná logika, ze které vycházejí. Základem *RCT* je racionalistický přístup, zatímco *SI* vychází z konstruktivismu. Vzhledem k tomu, že studie zkoumala oblast, která nebyla do té doby popsána, bylo nutné vybrat teorie z obou zmíněných myšlenkových tradic. V konstruktivistické tradici je teorie *SI* nejpropracovanější a nejkompexnější, což byl další důvod pro její výběr (Kratochvíl, 2008, 168). Teorie *RCT* je podle odborné literatury vhodná pro rozbor politických procesů - včetně europeanizace.

Princip flexicurity je oficiálně prosazován Evropskou unií na úrovni jednotlivých členských států od přelomu let 2007 a 2008 skrze otevřenou metodu koordinace, což je metoda EU jak ovlivňovat politické oblasti, ve kterých má slabou pravomoc. V rámci OMC má EU možnost vydávat pouze nezávazné dokumenty. OMC je ale velmi variabilní a její podoba a používané nástroje se liší v závislosti na typu oblasti, ve které je aplikována. Předkládaná případová studie chce přispět do akademické debaty o zákonitostech fungování OMC při prosazování unijních principů na úrovni členských států, konkrétně se tato studie zabývá principem flexicurity.

Na základě první kapitoly došlo k vymezení a definování vybraných teorií – teorie *RCT* a *SI*. Autor sledoval, jaké faktory, dynamiky a procesy chápou jednotlivé teoretické přístupy jako relevantní. Například sociologický institucionalismus si všímá procesu socializace, který je ale pro teorii *RCT* neviditelný. Zatímco *RCT* si všímá faktorů jako zájmy či politická moc, tak *SI* vnímá neformální normy, jednací kulturu institucí, jazyk či diskurz.

Teorie *RCT* předpokládá, že proces prosazování flexicurity je založen na racionalitě. Rozhodujícími faktory ovlivňujícími vliv aktérů jsou dle *RCT* jejich politická moc, jejich cíle a zájmy. Teorie *RCT* chápe jako základní jednotku politického systému aktéra, snažícího se dosáhnout svého cíle. Klíčový je proto ten, který drží politickou moc, protože má rozhodující vliv na prosazování a následnou implementaci politik. Klíčový aktér má v procesu prosazování politik poslední slovo,

nicméně uznává možný vliv dalších hráčů. Jejich vliv je ale omezený právě hegemonií rozhodujícího aktéra, tzv. *veto playera*. Z toho vyplývá, že teorie RCT dokáže uspokojivě vysvětlit politické procesy, které probíhají dle logiky výhodnosti. Naprosto zásadní jsou z pohledu RCT pro jednání aktérů jejich racionální cíle, kterých chtějí v určité fázi politického procesu dosáhnout. Pokud jsou cíle v rozporu s tím, jak se vyvíjí probíhající dialog, zachová se tedy klíčový aktér v souladu se svými předem definovaným cílem.

Teorie SI si na rozdíl od RCT všímá procesu socializace, kdy aktéři v průběhu politického procesu ustupují od svých původních zásad a názorů a přejímají a osvojují si nezávazné i neformální normy institucí, s nimiž přicházejí do interakce. SI tedy chápe politické procesy optikou logiky vhodnosti. To znamená, že SI by dokázal vysvětlit, pokud by nezávazné unijní normy byly na národní úrovni přijaty a implementovány. S tímto důrazem na neformální či nezávazné normy souvisí i fakt, že SI uznává význam například neformální jednacích kultury institucí a všímá si také významu jazyka a vlivu takové kultury na chování aktérů potažmo výsledky sledovaného politického procesu. Aktéři tedy podle SI mohou přijímat nezávazné normy proto, že jim to přijde správné či vhodné, popř. jim přijde v kontextu vyjednávací atmosféry v dané instituci nevhodné nezávazné normy nepřijmout. Tato analýza umožnila interpretovat ukotvení principu flexicurity v ČR ve vztahu ke zkoumaným teoriím.

Následovala analýza hlavních rysů principu flexicurity, kterou jsme postavili na základě analýzy dánského sociálního modelu, jenž je hlavní inspirací pro unijní chápání tohoto principu [Evropská komise 2007: 20]. Analýza dánské praxe je rozčleněna dle logiky tzv. zlatého trojúhelníku a všímá si tedy, jak je v Dánsku nastavena pružnost pracovního trhu, jak je nastavena sociálních jistot a jak funguje aktivní politika zaměstnanosti. Závěrečná podkapitola stručně popisuje průběh prosazování principu flexicurity na úrovni EU. Vzhledem k cílům této studie je přínosné podotknout, že samotná definice EU může zásadně ovlivnit ochotu přijmout či nepřijmout princip flexicurity na národních úrovních.

Z informací o příkladu praxe principu flexicurity v Dánsku jsme následně vycházeli při rozboru otevřené metody koordinace v oblasti prosazování principu flexicurity obecně. Nejprve jsme popsali obecné rysy OMC, dále nástroje, typologii možných účinků na politické procesy po uplatnění OMC. Tím jsme zasadili

sledovaný proces do širšího kontextu a zjistili možnosti otevřené metody koordinace. Následně jsme se soustředili na nástroje OMC přímo v případě prosazování flexicity. Tento postup nám umožnil kritický pohled na fungování OMC v oblasti flexicity. Jedním z důležitých zjištění kapitoly je, že zatím oficiálně nejsou aplikovány indikátory pro oblast flexicity. To značně omezuje vliv OMC ve zkoumané oblasti, ať už funguje proces prosazování flexicity podle jakékoliv teorie. Právě indikátory totiž umožňují podrobněji zjistit, jestli se státu daří, nebo nedaří princip prosazovat, což zjednodušuje proces přenosu. Bez existence indikátorů se naopak zvyšuje pravděpodobnost, že se princip flexicity přenést nepodaří.

Rozbor nástrojů OMC v oblasti flexicity nám následně pomohl ke kvalifikované analýze fungování OMC v oblasti prosazování principu flexicity na úroveň ČR. Tato analýza vycházela také ze studia odborné literatury, vybraných oficiálních právně závazných i nezávazných a koncepčních dokumentů a rozboru pořízených rozhovorů se zástupci tripartitních institucí. Výsledkem zvoleného postupu je podrobný popis fungování otevřené metody koordinace v oblasti ukotvení flexicity do českých norem. Nejprve jsme popsali výchozí a obecnou charakteristiku českého trhu práce s důrazem na prvky principu flexicity. To byl výchozí bod pro následující analýzu reforem v oblasti sociální a v politice pracovního trhu.

Pro potřeby studie je klíčové zjištění, že princip flexicity nebyl ve sledovaném období prosazován tak, jak jej chápe EU, ale byly z něj na úrovni ČR prosazovány jen některé komponenty. Studie dále analyzovala četnost a kontext výskytu termínu flexicity ve výše zmíněných dokumentech – programových prohlášeních vlád, důvodových zprávách ke zkoumaným zákonům a v NPR. Dále proběhl rozbor polostrukturovaných rozhovorů s představiteli tripartitních institucí. To bylo doplněno analýzou relevantní odborné literatury, která se věnovala oblasti flexicity v ČR – vzniku a stavu české legislativy ve vztahu k flexicity, přenosu unijních norem a průběhu tripartitních jednání v dané oblasti.

Tato analýza dostupných zdrojů odhalila, že princip flexicity se objevuje pouze v nezávazných Národních plánech reforem. Vedle toho podle rozhovorů s představiteli účastníků tripartitních jednání princip flexicity občas zmíní vládní představitelé a objevuje se v odborné debatě. Zde je nutné podotknout, že toto tvrzení nemá oporu v odborné literatuře. Není v možnostech této práce provést důkladnou rešerši odborného diskurzu v ČR.

V závěrečné diskuzi byly shrnuty poznatky z provedeného výzkumu. Kapitola se soustředila na shrnutí toho, zda ukotvení principu flexicurity v ČR dokáže lépe vysvětlit teorie racionální volby, nebo teorie sociologického institucionalismu. Tato analýza se zaměřila na to, zda dochází k přenosu měkkých unijních norem do tvrdých norem na úrovni ČR a zda oficiální dokumenty na úrovni ČR reflektují unijní debatu v dané oblasti, nebo zda je unijní diskurz spíše ignorován, popř. zda jsou vybírány pouze jednotlivosti. Dále se analýza zaměřila na způsob jednání tripartity - zda jsou názory sociálních partnerů brány skutečně vážně a mají vliv na podobu prosazovaných opatření v oblasti flexicurity, nebo zda vláda při jednáních tripartity v oblasti flexicurity sleduje vlastní zájmy a cíle a v případě, že má odlišný názor od sociálních partnerů, prosazuje vlastní pohled bez ohledu na názory ostatních členů tripartity.

Studie zjistila, že ukotvení principu flexicurity v ČR prosazovaného Unií skrze OMC vysvětluje lépe teorie racionální volby. Studie došla k závěru, že nedochází k přenosu měkkých norem EU v oblasti flexicurity do tvrdých norem na úrovni ČR a že český diskurz neodpovídá unijnímu pojetí flexicurity. Dále bylo v diskuzi shrnuto, že jednáním tripartity v ČR dominuje vláda, která využívá své politické moci prosadit, resp. neprosadit opatření podle svých preferencí. Na základě zjištěných informací jsme došli ke zjištění, že proces prosazování principu flexicurity funguje velmi omezeně.

Dále bylo v kapitole vyhodnoceno, jaká z teorií je vhodnější k vysvětlení sledované problematiky. Jak vyplývá z výše uvedeného rozboru, pro vysvětlení ukotvení flexicurity v ČR je vhodnější hypotéza vycházející z RCT, podle které probíhá přístup ČR k evropské integraci ve sledované oblasti podle logiky výhodnosti. Pro přenos a ukotvení principu flexicurity jsou tedy klíčové vlastní zájmy klíčového racionálně se chovajícího aktéra. Tento aktér přejímá unijní pojetí normy jen v případě, že je to pro něj z jeho pohledu výhodné. V případě ČR tomu tak ale není. V případě, že je pro klíčového aktéra přejmutí unijních norem v oblasti flexicurity v tomto smyslu příliš nákladné či nevýhodné, pak přejme jen ty prvky flexicurity, které uzná za vhodné, popř. přejímat princip flexicurity naprosto odmítá. To je případ ČR, kde vláda prosazuje jen vybrané prvky flexicurity, které ale neodpovídají komplexnímu unijnímu pojetí.

Zároveň ale analýza v oblasti přenosu měkkých norem naznačila, že v dlouhodobějším měřítku může získat teorie sociologického institucionalismu vyšší relevanci. V současné době dochází pouze k přenosu měkkých unijních norem do

měkkých státních norem. Podle tvrzení respondentů se pojetí flexicurity dostává také do odborné debaty. Pokud tvrzení respondentů odpovídají realitě, a autor práce nemá důvod je zpochybňovat, pak je tato situace vysvětlitelná teorií sociologického institucionalismu, podle které probíhá první fáze socializace právě sjednocením terminologie a sblížením diskurzu. V takovém případě by sociologický institucionalismus předpokládal následnou transformaci systému zapojování aktérů do národní politiky a sjednocování samotných politik. Tuto dynamiku teorie racionální volby vysvětlit neumí.

Dále je třeba podotknout, že podle zjištění studie je postavení tripartity významnější za vlády levicových či středolevých vlád. Význam sociálního dialogu je dále silnější v období hospodářské prosperity. To jsou tedy faktory, které mohou při jiném výběru sledovaného období ovlivnit výsledky výzkumu ve prospěch explanační schopnosti teorie sociologického institucionalismu. Zde také autor vidí prostor pro rozšíření výzkumu v dané oblasti.

Summary

The aim of this thesis is to analyze the way principle of Flexicurity is anchored in the Czech Republic. Flexicurity is promoted by the European Union through the Open Method of Coordination (OMC). The research question asks which theoretical approach is more suitable in order to explain the way Flexicurity is anchored in the CR – if it is the Rational Choice Theory (RCT) or the theory of Sociological Institutionalism (SI).

In 1990's, the growing expansion of more liberal markets to the European area has raised public awareness. The European markets have been traditionally based on European Social Model which is based on the tradition of welfare states. The expansion of liberal markets challenged the competitiveness of European Union Member States' economies.

Therefore, it has sparked a debate on how to face this trend. This public debate resulted in the adoption of common definition of the concept of Flexicurity at the European Union level. This principle is promoted by the EU. Nevertheless, the EU does have only coordination competences in this area. Thus, it promotes it through the OMC.

This thesis firstly put the issue in the theoretical framework of the RCT and the SI. Then it analyzed the concept of Flexicurity in Denmark, since that is a prototype of EU's Flexicurity definition. It also briefly grasped the process of negotiation of the common EU's Flexicurity definition. Then, the study analyzed the Open Method of Coordination. It described its components and available tools. After this analysis it elaborated the principle of flexicurity. It began with general description of the Czech labour market through the eyes of Flexicurity. It followed with the description of relevant Czech legislative reforms. Thereafter, the author analyzes relevant literature, relevant legislation as well as their explanatory reports, National Reform Programmes, Czech government's policy statements, and interviews with representatives of tripartite actors who take part in social dialogue. This came with interesting conclusion that the principle of flexicurity is hardly implemented in the CR.

To sum up, the findings of the study reveal that the way the concept of Flexicurity is anchored in the CR is to be better and more thoroughly explained by the Theory of Rational Choice. First, it has been described that there is no transmission of

EU's soft norms in the CR's legislation which indicates that it works according to the logic of consequences. Second, it has been explained that the Czech debate does not reflect the Union discourse. It has been found out that the key actor – the government – does follow during the tripartite negotiations its own objectives and concerns.

Použitá literatura

ANDERSEN, K. Søren. MAILAND, Mikkel (2005): *The Danish Flexicurity Model. The Role of the Colective Bargaining System*. Copenhagen: Københavns Universitet, 2005.

ASPINWALL, Mark; SCHNEIDER, Gerald (2000): *Same menu, seperatetables: The institutionalist turn in political science and the study of European integration*. Political Journal of Political Research. [online]. 2000, vol. 1, no. 38. [cit. 2012-11-24]. Dostupný z WWW: <<http://link.springer.com/article/10.1023/A%3A1007055330779>>. (ověřeno 1.4. 2013)

AWESTI Anil (2007): *The European Union, New Institutionalism and Types of Multi- Level Governance*. Political Perspectives Graduate Journal.[online]. 2007, vol. 2, no. 8 [cit. 2012-11-24]. Dostupný z WWW: <<http://www.politicalperspectives.org.uk/wp-content/uploads/2010/08/EPRU-2007-S1-08.pdf>>. (ověřeno 10.5. 2013)

BARBIER, J., Claude (2004): *Research on „Open Method of coordination“ and national policies: what sociological theories and methods?* Paper for the RC 19 internationalconference, Paris, 2-4 September, 2004. [online]. 2007, vol. 2, no. 8 [cit. 2012-11-24]. Dostupný z WWW: <http://www.cee-recherche.eu/fr/fiches_chercheurs/texte_pdf/barbier/BarbierRC19Paris.pdf>. (ověřeno 10.4. 2013)

BELLING, Vojtěch (2010): *Otevřená metoda koordinace v Evropské unii a její právní limity*. Právní rozhledy. 2009, no. 24. C. H. Beck. Praha. 2010.

BENNET, Andrew; GEORGE, Alexander, L. *Process Tracing in Case Study Research*. In: Case Studies and Theory Development. M.I.T. Press, 1998.

BERTOZZI Fabio, BONOLI, Giuliano (2009): *Measuring Flexicurity at the Macro Level – Conceptual and Data Availability Challenges. Reconciling Work and*

Welfare in Europe. A Network of Excellence of the European Commission's Sixth Framework Programme Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe. Edinburgh. Dostupný z WWW:

<http://www.researchgate.net/publication/47538639_Measuring_flexicurity_at_the_macro_level_-_conceptual_and_data_availability_challenges>. (ověřeno 10.2. 2013)

BREDEGAARD Thomas; LARSEN Flemming; MADSEN K. Per (2006):

Opportunities and challenges for flexicurity – The Danish example. European Review of Labour and Research. (February 2006). vol. 12, no. 1. Dostupný z WWW:

<<http://trs.sagepub.com/content/12/1/61.full.pdf+html>>. (ověřeno 1.4. 2013)

BÖRZEL, A. Tanja; PANKE Diana (2010): *Europeanization*. In: CINI, Michelle, PEREZ-SOLORZANO BORRAGAN, Nieves (eds). *European Union Politics*. Oxford: Oxford University Press. 2010, s. 405-418.

BÖRZEL, A. Tanja; RISSE, Thomas (2006): *Europeanization: The Domestic Impact of European Union Politics*. In: JØRGENSEN, E. Knud; Pollack, Mark; ROSAMOND, Ben. *Handbook of European Union Politics*. London: Sage Publications Ltd., 2006, s. 483-505.

CRAIG, Paul; de BURCA, Grainne (2003): *EU Law: Text, Cases and Materials*. New York: Oxford University Press. 143. s., ISBN 0-19-925608-X.

DRACHENBERG, Ralf (2009): *Accounting for the Open Method of Coordination: Can „old“ theories on European integration explain „new“ forms of integration? Evidence from the Education and Training policy*. Department of Politics and History. School of Social Science, Brunel University.

HAY, Colin; WATSON, Matthew; WINCOTT, Daniel (1999): *Globalisation, European Integration and the Persistence of European Social Models*. POLSIS, University of Birmingham. (Working Paper). No. 3, s. 1-36. Dostupné z WWW: <<http://www.mcrit.com/scenarios/visionsofeurope/documents/one%20Europe%20or%20Several/C%20Hay%20D%20Wincott%20D%20Watson%20.pdf>>. (ověřeno

24.4.2013)

CHALMERS, David, LODGE, Michael (2003): *The Open Method of Co-ordination and the European Welfare State*. (Conference paper for European Union Studies Association on 2003, Nashville, 27-29 March). s. 1-28. Dostupné z <<http://aei.pitt.edu/2848/>>. (ověřeno 24.4.2013)

PORTE de la, Catherine.; POCHET, P.; ROOM, G. (2001): *Social Benchmarking, Policy-Making and the Instruments of New Governance in the EU*. Dostupný z WWW: <<http://eucenter.wisc.edu/OMC/Papers/delaporteeetal.pdf>>. (ověřeno 15.5. 2013)

ČSSZ. 2009. *Jak uplatnit slevy na pojistném na sociální zabezpečení*. Dostupný z WWW: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/jak-uplatnit-slevy-na-pojistnem-na-socialni-zabezpeceni-57415.html>>. (ověřeno 13.4. 2013)

EMCO (2009a): *Employment Guidelines 2009. Indicators for monitoring and analysis in the NRPs 2009*. Dostupné z WWW: <https://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CDcQFjAA&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FblobServlet%3FdocId%3D3750%26langId%3Den&ei=07WZUcLMMojcsgb5tIHACQ&usg=AFQjCNE6Wt8Pf6IYgln0CYd6gQp4F3aupA&sig2=_Ftnsvt_8UCBRjBHWKNGWQ&bvm=bv.46751780,d.Yms>. (ověřeno 12.1. 2013)

EMCO (2009b): *Monitoring and Analysis of Flexicurity Policies*. Dostupné z WWW: <https://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CDcQFjAA&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FblobServlet%3FdocId%3D3642%26langId%3Den&ei=m8mZUfL-A6eL4ATr_4Eo&usg=AFQjCNH5vdMpoMTHNgle9iXcBtSnWIJslw&sig2=AJTI9eDy esKLYyWBGZH5KA&bvm=bv.46751780,d.bGE>. (ověřeno 12.1. 2013)

EVOPSKÁ KOMISE (2013): *Životní a pracovní podmínky. Dánsko*. Dostupné z

Diplomová práce

WWW: <<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8398&acro=living&mode=text&recordLang=en&lang=cs&parentId=7774&countryId=DK®ionId>>. (ověřeno 12.4. 2013)

GWIAZDA, Anna (2011): *The Europeanization of flexicurity: the Lisbon Strategy's impact on employment policies in Italy and Poland*. Journal of European Public Policy. vol. 18, no. 4, s. 546-565. Dostupné z WWW: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13501763.2011.560485#.UX_VbaLuKI B>. (ověřeno 22.4. 2013)

HALL, P. Allan.; TAYLOR, R. Chris. (1996): *Political Science and the Three New Institutionalisms*. Political Studies. 1996, vol. 44, no. 5. s. 948-949. Dostupný z WWW: <<http://chenry.webhost.utexas.edu/core/Course%20Materials/Hall%26TaylorPolStuds/9705162186.pdf>>. (ověřeno 28.4. 2013)

HÁLA, Jaroslav (2009): *Czech Republic: Flexicurity and Industrial Relations*. EIROOnline. Dostupný z WWW: <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/TN0803038s/cz0803039q.htm>>. (ověřeno 1.5. 2013).

HERMANNOVÁ, Bronislava (2011): *Novela zákoníku práce od 1. 1. 2012*. [online]. [cit. 2012-04-29]. Dostupný z WWW: <<http://zpravy.alfa9.cz/absolutenm/templates/zprava.aspx?articleid=535&zoneid=6>>. (ověřeno 10.4. 2013)

CHECKEL, T. Jeffrey (2006): *It's the Process Stupid! Process Tracing in the Study of European and International Politics*. No 26, ARENA Working Papers, ARENA, Vol. 8, No. 2, (June 2006) s. 1-27.

CHECKEL, Jeffrey; MORAVSČIK, Andrew (2001): *A Constructivist Research Program in EU Studies?* European Union Politics. 2001, vol. 2, no. 2, s. 219-249. Dostupný z WWW: <<http://eup.sagepub.com/content/2/2/219.full.pdf+html>>.

Diplomová práce

(ověřeno 10.5. 2013)

JENSEN, Carsten (2008): *Employment in Denmark – Explaining flexicurity*. 2008.

Paper presented at the annual meeting of the American Sociological Association Annual Meeting, Sheraton Boston and the Boston Marriott Copley Place, Boston.

Dostupný z

<http://citation.allacademic.com/meta/p_mla_apa_research_citation/2/4/0/9/3/p240930_index.html?phpsessid=0043b7299c8e4032cc4fde1b88c86487>. (ověřeno 10.4. 2013)

JENSON, Jane; MÉRAND, Frederik (2010): *Sociology, institutionalism and the European Union. Comparative European Politics*. 2010. vol. 8, no.

1. s. 74-92. Dostupný z WWW:

<<http://www.palgrave-journals.com/cep/journal/v8/n1/full/cep20105a.html>>

(ověřeno 22. 2. 2012)

JØRGENSEN, Henning.; MADSEN, K. Per. (2007): *Flexicurity and Beyond-p Reflections on the nature and Future of a Political Celebrity*. In: JØRGENSEN, H.; MADSEN, P.K. (eds) *Flexicurity and Beyond. Finding a new agenda for the European Social Model*. Copenhagen: DJØF Publishing, s. 7-35.

KOŘAN, Michal (2008): *Jednopřípadová studie*. In: DRULÁK, Petr a kol. *Jak zkoumat politiku: kvalitativní metodologie v politologii a mezinárodních vztazích*. 1. vyd. Praha: Portál, 2008. s. 35-38.

KRATOCHVÍL, Petr (2008): *Teorie evropské integrace*. Praha: Portál, 2008.

KWIATKIEWICZ, Anna (2011): *Společná studie evropských sociálních partnerů „Zavedení flexikurity a úloha sociálních partnerů“*. Národní fiche: Česká republika. ETUC/CES, BusinessEurope, UEAPME, CEEP. Dostupné z

<[http://www.resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Czech%20Republic_Fiche%20\(Czech\).pdf](http://www.resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Czech%20Republic_Fiche%20(Czech).pdf)>. (ověřeno 9.12.2012).

LANGÁŠEK, T. (2012): ÚS zrušil tzv. veřejnou službu a některá ustanovení zákona o zdravotních službách pro rozpor s ústavou. Dostupný z WWW: <http://www.usoud.cz/aktualne/?tx_ttnews%5Btt_news%5D=175&cHash=0b63d8ae3e3d820ca1bbcdf97d437e46>. (ověřeno 11.5. 2013).

LINGBERG, S. G. (2008): *Active Labour Market Policy in Denmark*. Local Government Denmark. Dostupný z WWW: <http://www.kl.dk/ImageVault/Images/id_41698/scope_0/ImageVaultHandler.aspx>. (ověřeno 10.4. 2013).

MALIŠ, P. 2008. *Novela zákoníku práce od 1.1.2008*. Dostupný z WWW: <<http://www.pravoit.cz/article/novela-zakoniku-prace-od-1-1-2008>>. (ověřeno 13.4. 2013).

MANCA, A. Rita.; GOVERNATORI, Mateo.; MASCHERINI, Massimiliano (2010): *Towards a set of Composite Indicators on Flexicurity: a Comprehensive Approach*. European Commission Joint Research Centre Institute for the Protection and Security of the Citizen. Dostupný z WWW: <[http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/111111111/13518/1/eur24329_mancagovernatorimascherini%20\(2\).pdf](http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/111111111/13518/1/eur24329_mancagovernatorimascherini%20(2).pdf)>. (ověřeno 10.4. 2013).

MARCH, G.; James; OLSEN, P., Johan (1984): *New Institutionalism: Organizational Factors in Political Life*. The American Political Science Review. vol. 78, no. 3.
dostupný z WWW: <<http://chenry.webhost.utexas.edu/core/Course%20Materials/March1984/0.pdf>>. (ověřeno 10.4. 2013).

MARKS, G.; HOOGHE, L.; KERMIT, B. (1996): *European Integration from the 1980s: State-Centric v. Multi-Level Governance*. *Journal of Common Market Studies*. [online]. 1996, vol. 34, no. 2. Dostupný z WWW: <<http://www.unc.edu/~gwmarks/assets/doc/marks.hooghe.blank-european%20integration%20from%20the%201980s.%20state-centric%20v.%20multi-level%20governance.pdf>>. (ověřeno 10.5. 2013).

Diplomová práce

MESEC.CZ. (2011): *Podpora v nezaměstnanosti*. Dostupný z WWW:

<<http://www.mesec.cz/mzdy-a-duchod/mzda-a-plat/pruvodce/podpora-v- nezamestnanosti/>>. (ověřeno 20.4. 2013)

MEZIHORÁK, Pavel (2011): *Flexikurita na českém pracovním trhu. 2011*.

Brno. Masarykova universita v Brně. Dostupný z WWW:

<http://is.muni.cz/th/182559/esf_m/>. (ověřeno 1.2. 2013)

MPSV (2008): *Dva roky sociálních reforem 2008-2010*. Dostupný z WWW:

<http://www.mpsv.cz/files/clanky/5951/MPSV_2008.pdf>. (ověřeno 11.4. 2013)

MPSV (2009): *Evropský sociální fond v ČR*. Dostupný z WWW:

<<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf>>. (ověřeno 10.5. 2013)

MPSV (2012a): *Péče o děti, dětská skupina*. Dostupný z WWW:

<<http://www.mpsv.cz/cs/13500>>. (ověřeno 12.4. 2013)

MPSV (2012b): *PROJEKT „VZDĚLÁVEJTE SE PRO STABILITU“*

ANEK KURZARBEIT PO ČESKU. Praha. Dostupný z WWW:

<http://www.mpsv.cz/files/clanky/13453/TZ_280812a.pdf>. (ověřeno 13.5. 2013)

MPSV (2012): *Péče o děti, dětská skupina*. Dostupný z WWW:

<<http://www.mpsv.cz/cs/13500>>. (ověřeno 10.4. 2013)

MPSV (2013): *O dítě se postarají u vás v práci. Zákon o dětské skupině jde do vlády.*

O dítě se postarají u vás v práci. Zákon o dětské skupině jde do vlády. Dostupný z WWW:

<<http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/o-dite-se-postaraji-u-vas-v-praci-zakon-o- detske-skupine-jde-do-vlady-32105.html>>. (ověřeno 5.4. 2013)

MUSILOVÁ, Kateřina (2012): *Efektivnost aktivní politiky zaměstnanosti*.

Masarykova universita, Brno. 2012. Dostupný z WWW:

<http://is.muni.cz/th/251675/esf_m/>. (ověřeno 12.5. 2013)

NEČAS, Radim (2009): *Úvodní příspěvek konference Implementace strategie flexibilitoty v členských státech Evropské unie v době krize konané v Praze 26. a 27. března 2009.*

NEKOLOVÁ, Markéta. (2010a): *Průběh a efekty implementace vybraných pracovních směrnic EU v ČR.* Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., Praha. 2010.

NEKOLOVÁ, Markéta (2010b): *Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva.* Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., Praha. 2010.

NEKOLOVÁ, Markéta (2009): *Flexicurity under the gender perspective - Czech republic. Draft National report.* Praha: Národní vzdělávací fond. 2009.

OECD(2004): *Employment Outlook. 2004.* Paris, OECD. 2004. Dostupný z WWW: <http://www.oecd.org/employment/emp/oecdemploymentoutlook2004.htm>. (ověřeno 13.5. 2013)

PETERS,B. Guy (2004): *Institutional Theory in Political Science. The New Institutionalism.* 2. vyd. Londýn: Continuum, 2004.

POLLACK, A. Mark (2006): *Rational Choice and EU Politics.* In: Jørgensen, Knud Eriksen; Pollack, A. Mark; Rosamond, Ben: *Handbook of European Union Politics.* London: SAGE Publications. s. 31-55. 2006

POTUŽÁKOVÁ, Zuzana (2009): *Flexicurity – Challenge to Improve Czech Labour Market.* Národohospodářský obzor. 2009, vol. 9, no. 4.

PRATS, X. Monné (2013): *Shaping the future of the ESF - ESF and Europe 2020 Plenary Session: the ESF Contribution to the 2020 strategy.* Evropská komise. [Dostupný z WWW: http://ec.europa.eu/employment_social/esf/docs/speech_monne_en.pdf]. (ověřeno 12.4. 2013)

RADAELLI, M. Claudio. (2003): The open method of coordination: a new governance architecture for the European Union? SIEPs Report (1). Dostupný z WWW:

<<http://www.sieps.se/en/publikationer/the-open-method-of-coordination-a-new-governance-architecture-for-the-european-union-20031>>. (ověřeno 12.4. 2013)

REILLY, C. Rosemary (2010): *Process tracing. In: Encyclopedia of case study research*. Sage, Thousand Oaks, CA, s. 734-736. 2010.

ROBERTS, Clayton (1996): *The Logic of Historical Explanation*. University Park, Pennsylvania: Pennsylvania State University Press. 1996.

ROSAMOND, Ben (2000): *Theories of European Integration*, Basingstoke: Macmillan. 2000.

ŘEZNÍČKOVÁ, Ludmila (2007): *Zákoník práce 2007: po 40 letech přicházejí změny*. [online]. [cit. 2013-03-25]. Dostupný z WWW:

<<http://www.penize.cz/pracovni-pomer/18584-zakonik-prace-2007-po-40-letech-prichazeji-zmeny>>. (ověřeno 20.7.2013)

SAMEK, VÍT (2011): *Sociální partnerství v České republice očima odborů*. HR forum. Praha. Dostupný z WWW:< <http://goo.gl/pbeJO>> (ověřeno 19.2.2013)

SCIARRA, Silvana (2006): *Experiments in the OMC. Measuring impact of EU Employment policies*. Dipartimento di Economia e Finanza (Working Paper CELEG)

<<http://www.luiss.it/RePEc/pdf/celegw/1106.pdf>>. (ověřeno 29.12.2012)

SNIDAL, Duncan (2002): *Rational choice and international Relations*. In : CARLNAES Walter; SIMMONS, Beth; RISSE, Thomas (eds): *Handbook of International Relations*. New York: Sage. s. 73–94.

SZYSZCZAK, Emil (2006): *Experimental Governance: The Open Method of Coordination*. European Law Journal, Vol. 12, No. 4, July 2006, s. 486–502.

TSAROUHAS, Dimitris (2009): *The Open Method of Coordination and integration theory: are there lessons to be learned? Paper for the 11 th European Union Studies Association Biennial Conference, Los Angeles, 23-25 April*. <http://www.euce.org/eusa2009/papers/tsarouhas_01B.pdf>. (ověřeno 4.4.2013)

USLU, Hans (2009): *The Flexicurity at the EU Level: An Example of Deliberate Ambiguity?* Ankara.

VALTEROVÁ, Aneta. (2006): *Česká tripartita v evropském kontextu*. Středoevropské politické studie, Brno: Mezinárodní politologický ústav MU, 2006, VIII, č. 4, s. 398-412. Dostupný z WWW: <<http://www.cepsr.com/dwnld/valter071.pdf>>. (ověřeno 9.7.2013)

VANHERCKE, B. (2012): *Benchmarking Social Europe through the Open Method of Coordination*. London. Dostupný z WWW: <http://www.ose.be/files/slides/Vanhercke_2012_Slides_DemystOMC_London_March2012.pdf>. (ověřeno 9.12.2012).

VOSS, E.; DORNELAS, A. (2011): *Social Partners and Flexicurity in Contemporary Labour Markets. Synthesis Report*. Dostupný z WWW:< <http://goo.gl/pbeJO>> (ověřeno 11.2.2013)

WILTHAGEN, T.; TROS, F. (2004): *The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets*, Transfer 10, s. 166-186.

WILTHAGEN, F.,TROS;Van LIESHOT H. (2003): *Towards 'flexicurity': balancing flexicurity and security in EU member states*. Invited paper for the 113th World Congress of the IIRA , Berlin September 2003.

WINKLER, Jiří.; ŽIŽLA VSKÝ, Martin (2011): *Institucionální změna a veřejná politika. Analýza politiky zaměstnanosti*. Masarykova univerzita. Brno.

WINKLER, Jiří (2011): O vztahu mezi tzv. novými sociálními riziky a transformací českého sociálního státu. *In: Institucionální změna a veřejná politika. Analýza politiky zaměstnanosti*. 1. vyd. Ústí nad Labem: Masarykova Univerzita, 2011. s. 7-27.

Prameny

EVROPSKÁ KOMISE (1993): *Growth, competitiveness, employment. The challenges and ways forward into the 21st century. White Paper*. [online]. [cit. 2012-12-10]. Dostupný z WWW: <<http://goo.gl/BvVoH>>. (ověřeno 9.2.2013)

EVROPSKÁ KOMISE (1997): *Partnership for a New Organization of Work – Green Paper*. Lucemburk: Office for Official Publications of the European Communities. 1997. Dostupný z WWW: <http://europa.eu/documents/comm/green_papers/pdf/com97_128_en.pdf>. (ověřeno 9.2.2013)

EVROPSKÁ KOMISE (2006): *Employment in Europe*. 2006. Luxembourg.

EVROPSKÁ KOMISE (2007): *Towards Common Principles of Flexicurity: More and Better Jobs through Flexibility and Security*. Lucemburk. 2007. Dostupný z WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359:FIN:EN:PDF>>. (ověřeno 9.2.2013)

EVROPSKÁ KOMISE (2008): *Flexicurity Mission Final*. 2008. Brussels. Dostupný z WWW: <<http://goo.gl/W7S2O>>. (ověřeno 9.1.2013)

EVROPSKÁ RADA (2000): *Lisbon European Council 23 and 24 March 2000*. Dostupný z WWW: <http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm>.

(ověřeno 9.12.2012)

MINISTERSTVO PRŮMYSLU A OBCHODU ČR (2011): *ZPĚT NA VRCHOL. Strategie mezinárodní konkurenceschopnosti České republiky pro období 2012 až 2020*. Dostupný z WWW: <<http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/Strategie-mezinarodni-konkurenceschopnosti-Ceske-republiky.pdf>>. (ověřeno 9.12.2012)

PARLAMENT ČR (2008): USNESENÍ výboru pro evropské záležitosti z 30. schůze konané dne 18. ledna 2008. Dostupný z WWW: <<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:fKiDgAiP5hQJ:www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw%3Fidd%3D24890+&cd=3&hl=cs&ct=clnk&gl=cz>>. (ověřeno 9.1.2013)

ČESKÁ REPUBLIKA (2011a): *ZÁKON ze dne 6.12. 2011, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony*. Parlament České republiky. Dostupný z WWW: <<http://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?zdroj=sb11367&cd=76&typ=r>>. (ověřeno 9.12.2012)

ČESKÁ REPUBLIKA (2011b): *ZÁKON ze dne 6.12. 2011, kterým se mění zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony*. Parlament České republiky. Dostupný z WWW: <<http://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?zdroj=sb11367&cd=76&typ=r>>. (ověřeno 11.12.2012)

EVROPSKÝ PARLAMENT (2000): *PRESIDENCY CONCLUSIONS. LISBON EUROPEAN COUNCIL 23 AND 24 MARCH 2000*. Dostupný z WWW: <http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm>. (ověřeno 18.12.2012)

RADA EU (2005): *Rozhodnutí Rady 2005/600/ES ze dne 12. července 2005 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států (2005/600/ES)*. 2005.

Dostupný z WWW:

<<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:205:0021:0027:CS:PDF>>. (ověřeno 29.12.2012)

SP ČR (2010): *Programové prohlášení Svazu průmyslu a dopravy ČR pro rok 2010*. Dostupný z WWW: <<http://www.spcr.cz/valne-hromady-a-snemy/programove-prohlaseni-pro-rok-2010>>. (ověřeno 9.12.2012)

ÚŘAD VLÁDY ČR (2008): *NÁRODNÍ PROGRAM REFOREM ČESKÉ REPUBLIKY 2008 - 2010*. Dostupný z WWW:

<http://mfcz.cz/cps/rde/xbcr/mfcz/Narodni_program_reforem_CR_2008-2010_pdf.pdf>. (ověřeno 9.12.2012)

ÚŘAD VLÁDY ČR (2011): *Národní program reforem České republiky 2011. Investice pro evropskou konkurenceschopnost: Příspěvek České republiky ke Strategii Evropa 2020*. Dostupný z WWW:

<<http://www.vlada.cz/scripts/file.php?id=92896>>. (ověřeno 9.5.2013)

ÚŘAD VLÁDY ČR (2013): *Národní program reforem České republiky 2013. RŮST – KONKURENCESCHOPNOST – PROSPERITA*. Dostupný z WWW:

<http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/nrp2013_czech_cs.pdf>. (ověřeno 9.5.2013)

ÚŘAD VLÁDY ČR (2011): *Investice pro evropskou konkurenceschopnost: Příspěvek České republiky ke Strategii Evropa 2020. Národní program reforem České republiky 2011*. Dostupný z WWW:

<http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nrp/nrp_czech_cs.pdf>. (ověřeno 9.5.2013)

ÚŘAD VLÁDY ČR (2012): *Investice pro evropskou konkurenceschopnost: Příspěvek České republiky ke Strategii Evropa 2020. Národní program reforem České republiky 2012*. Dostupný z WWW:

<http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/nrp2012_czech_cs.pdf>. (ověřeno 9.5.2013)

ÚŘAD VLÁDY ČR (2007): *Programové prohlášení Vlády České republiky*.
Dostupný z WWW: <<http://www.vlada.cz/cz/media-centrum/aktualne/programove-prohlaseni-vlady-20780/>>. (ověřeno 8.5.2013)

ÚŘAD VLÁDY ČR (2009): *Programové prohlášení Vlády České republiky*.
Dostupný z WWW: <<http://www.ceskatelevize.cz/ct24/dokumenty/56376-programove-prohlaseni-vlady-cr/>>. (ověřeno 2.5.2013)

ÚŘAD VLÁDY ČR (2010): *Programové prohlášení Vlády České republiky*.
Dostupný z WWW: <http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/Programove_prohlaseni_vlady.pdf>. (ověřeno 9.5.2013)

Rozhovory

SAMEK, Vít (2013): vedoucí právního oddělení ČMKOS [Rozhovor vedený Davidem Hájkem] Praha, 14. dubna 2013

DUHÁŇ, Štefan (2013): ředitel odboru právní podpory a metodiky trhu práce MPSV ČR [Rozhovor vedený Davidem Hájkem] Praha, 16. dubna 2013

PETRŽELKA, Petr (2013): člen výkonného aparátu Svazu průmyslu a obchodu ČR [Rozhovor vedený Davidem Hájkem] Praha, 30. dubna 2013