

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD

Institut ekonomických studií

Bakalářská práce

2011

Jindřich Matoušek

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD

Institut ekonomických studií

Jindřich Matoušek

**Flexicurita na českém trhu práce: aplikace
v evropském kontextu**

Bakalářská práce

Praha 2011

Autor práce: **Jindřich Matoušek**

Vedoucí práce: **PhDr. Martina Mysíková**

Rok obhajoby: 2011

Bibliografický záznam

Matoušek, J. (2011): „Flexicurita na českém trhu práce: aplikace v evropském kontextu.“ Diplomová práce (Bc.) Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Institut ekonomických studií, Praha, 2011. 45 s.

Abstrakt

V bakalářské práci se věnuji konceptu flexicurity v České republice. Konceptu, který spojuje dvě zdánlivé protikladné součásti trhu práce. Flexibilitu a jistotu. Tento koncept se samovolně vyvinul v Dánsku a Nizozemsku a začátkem dvacátého století se stal ústředním tématem sociálně právních politik trhu práce prosazovaným Evropskou unií.

První část práce se věnuje posouzení momentálního stavu jednotlivých částí konceptu flexicurity v České republice v době vzniku této práce. Popisuje vývoj nezaměstnanosti, míru flexibility a jistoty na trhu práce a srovnává jejich stav se situací ve zbytku Evropy. Další část analyzuje flexibilní formy zaměstnávání v České republice. Konkrétně částečné úvazky a jejich mikroekonomické souvislosti. V posledním oddílu se věnuji analýze faktorů, které ovlivňovaly nezaměstnanost v České republice v průběhu let 1993 až 2008.

Název práce:	Flexicurita na českém trhu práce: aplikace v evropském kontextu
Autor:	Jindřich Matoušek
Vedoucí práce:	PhDr. Martina Mysíková
Rok obhajoby:	2011
Počet znaků:	79 244
Klíčová slova:	Flexicurita, flexibilita, jistota, trh práce.

Abstract

During the course of my bachelor thesis, I deal with a concept of flexicurity in the Czech Republic. The concept merges two apparently opposite components of labour market, *i.e.* flexibility and security. Furthermore, this approach has been spontaneously developed in Denmark and the Netherlands and became an inherent part of socio-legal labour market policies promoted by European Union at the beginning of the twentieth century.

First part of this paper reviews a situation of both components of flexicurity in the Czech Republic at the time when this thesis is formed. It describes the evolution of unemployment as well as the degree of flexibility and security on the Czech labour market and compares them with current situation in the rest of European states. Second part analyses flexible forms of employment in the Czech Republic, such as part-time jobs and its microeconomic implications. In the final section, I focus on the evaluation of elements which affected the unemployment rate in the Czech Republic from 1993 to 2008.

Title:	Flexicurity on the Czech Labour Market: An Application in European Context
Author:	Jindřich Matoušek
Supervisor:	PhDr. Martina Mysíková
Year of defence:	2011
Characters total:	79 244
Key words:	Flexicurity, flexibility, security, labour market.

Prohlášení

1. Prohlašuji, že jsem předkládanou práci zpracoval samostatně a použil jen uvedené prameny a literaturu.
2. Prohlašuji, že práce nebyla využita k získání jiného titulu.
3. Souhlasím s tím, aby práce byla zpřístupněna pro studijní a výzkumné účely.

V Praze dne: _____

Jindřich Matoušek

Poděkování

Na tomto místě bych rád poděkoval PhDr. Martině Mysíkové za ochotu a čas, který mi věnovala, cenné rady, připomínky a v neposlední řadě také za možnost analýzy mikroekonomických dat, bez níž by tato práce nebyla úplná.

Dále bych rád poděkoval své rodině za podporu v průběhu celého vysokoškolského studia.

UNIVERSITAS CAROLINA
PRAGENSIS
založena 1348

Univerzita Karlova v Praze
Fakulta sociálních věd
Institut ekonomických studií



Opletalova 26
110 00 Praha 1
TEL: 222 112 330,305
TEL/FAX: 222 112 304
E-mail: ies@mbox.fsv.cuni.cz
<http://ies.fsv.cuni.cz>

Akademický rok 2008/2009

TEZE BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Student:	Jindřich Matoušek
Obor:	Ekonomie
Konzultant:	PhDr. Martina Mysíková

Garant studijního programu Vám dle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a Studijního a zkušebního řádu UK v Praze určuje následující bakalářskou práci

Předpokládaný název BP:

Flexicurita na evropském trhu práce

Charakteristika tématu, současný stav poznání, případné zvláštní metody zpracování tématu:

„Flexicurita“ - vzájemné spojení flexibility a jistoty na trhu práce. Tento nový koncept, jehož úkolem je modernizace nezbytná pro ekonomickou konkurenceschopnost a udržení evropského sociálního modelu, začala Evropská unie uplatňovat v roce 2007. Hlavním problémem je nalezení optimální rovnováhy mezi požadovanou flexibilitou a mírou sociálně právní ochrany – pracovních jistot zaměstnanců.

Tradiční pohled na podobu celoživotní zaměstnanosti se ve vyspělých státech světa velice rychle mění. Rozšiřuje se uplatňování flexibilních forem organizace práce. Důraz je kladen na individuální pracovní vztahy. Právě s tímto trendem roste ona potřeba modernizace sociálně právního systému, který by zaměstnavatelům zajistil kvalitní pracovní sílu a zaměstnancům jistotu pracovního poměru.

Model flexicurity je postaven na ekonomických a právních principech dánského trhu práce, kde se vyvinul v průběhu devadesátých let. Autor si klade za cíl rozebrat tento koncept po ekonomické stránce a posoudit jeho vývoj v rámci Evropské Unie. Na závěr by se chtěl věnovat srovnání jeho individuálních aplikací v jednotlivých modelových členských státech.

Struktura BP:

- | | |
|-----|------------------------------|
| 1. | Úvod |
| 2. | Flexibilita na trhu práce |
| 3. | Jistota na trhu práce |
| 4. | Flexicurita |
| 4.1 | Vývoj – dánský model, teorie |
| 4.2 | Aplikace na úrovni EU |
| 4.3 | Situace v ČR |
| 5. | Závěr |

Seznam základních pramenů a odborné literatury:

ALGAN, Y., CAHUC, P. (2006): *Civic Attitudes and the Design of Labour Market Institutions: Which Countries Can Implement the Danish Flexicurity Model?* IZA Discussion Paper No. 1928.

BORJAS, G. J. (2008): *Labor Economics - 4th ed.* Boston, MA [US]: McGraw-Hill/Irwin. ISBN 9780071101424.

CAHUC, P., POSTEL-VINAY, F. (2001): *Temporary Jobs, Employment Protection and Labour Market Performance* IZA Discussion Paper No. 260.

CAHUC, P., ZYLBERBERG, A. (2004): *Labor Economics* Cambridge, MA [US]: MIT Press. ISBN 9780262033169.

WILTHAGEN, T., TROS, F. (2004): The Concept of 'Flexicurity': A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets, in 'Flexicurity: Conceptual Issues and Political Implementation in Europe' *Transfer*, vol. 10, No. 2.

Datum zadání:	Červen 2009
Termín odevzdání:	Červen 2010

V Praze dne 8. června 2009.

Jindřich Matoušek

PhDr. Martina Mysíková

OBSAH

1.	ÚVOD	1
2.	TEORETICKÉ VYMEZENÍ TÉMATU	4
2.1	FLEXIBILITA NA TRHU PRÁCE	4
2.2	JISTOTA NA TRHU PRÁCE	6
2.3	KONCEPT FLEXICURITY	7
2.3.1	<i>Potřebujeme flexicuritu?</i>	7
2.3.2	<i>Historický vývoj</i>	8
2.3.3	<i>Vlastní koncept flexicurity</i>	10
3.	SITUACE V ČESKÉ REPUBLICE	14
3.1	NEZAMĚSTNANOST V ČESKÉ REPUBLICE	14
3.2	FLEXIBILITA V ČESKÉ REPUBLICE	16
3.3	JISTOTA V ČESKÉ REPUBLICE	18
3.4	ZHODNOCENÍ STAVU FLEXIBILITY A JISTOTY V ČESKÉ REPUBLICE.....	21
4.	ČÁSTEČNÉ ÚVAZKY V ČESKÉ REPUBLICE	22
4.1	DATA	22
4.2	ANALÝZA DAT	23
4.3	SHRNUTÍ	28
5.	ANALÝZA FAKTORŮ OVLIVŇUJÍCÍCH NEZAMĚSTNANOST V ČESKÉ REPUBLICE	30
5.1	VÝBĚR MODELU, METODOLOGIE	30
5.2	DATA	32
5.3	REGRESNÍ MODEL	33
5.4	INTERPRETACE VÝSLEDKŮ REGRESNÍHO MODELU	36
6.	ZÁVĚR	38
7.	POUŽITÉ ZDROJE	42
8.	SEZNAM PŘÍLOH	46

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ V TEXTU

Tabulky

Tabulka č. 1	Politické nástroje flexicity	10
Tabulka č. 2	Procentuální podíly specifických zaměstnaneckých poměrů a OSVČ na celkové zaměstnanosti.....	18
Tabulka č. 3	Zaměstnanost na částečné úvazky podle věku, ČR, 2008	25
Tabulka č. 4	Procentuální podíl druhů zaměstnání na částečných úvazcích	26
Tabulka č. 5	Výsledky modelu (2) diferencí nezaměstnanosti	34
Tabulka č. 6	Výsledky modelu (3) diferencí nezaměstnanosti	35

Grafy

Graf č. 1	Vývoj míry nezaměstnanosti ve vybraných zemích	15
Graf č. 2	Index ochrany zaměstnání ve vybraných zemích	17
Graf č. 3	Výdaje na politiky zaměstnanosti ve vybraných zemích.....	20
Graf č. 4	Struktura populace ČR podle hlavní ekonomické aktivity v roce 2008 .	23

1. ÚVOD

Flexicurita,¹ politická strategie uplatňovaná Evropskou unií na začátku nového století, reaguje na změny situace na trzích práce celé Evropy. Snaží se ovlivňovat situaci na trhu práce pomocí zvyšování flexibility na jedné straně a zároveň také ochrany na straně druhé. Proměna klasického konzumenta smluvních vztahů od dělníka devatenáctého století ke vzdělanějšímu, odpovědnějšímu a samostatně pracujícímu jedinci století jedenadvacátého nás nutí ke změně nahlížení na tyto vztahy z pohledu ekonomického, právního i sociálního.

V minulosti se v pracovním právu obecně uplatňovala především ochrana zaměstnance jakožto slabší strany. Dnes však již tato forma jednostranné ochrany není vhodná. Je nutné do jisté míry chránit také práva zaměstnavatele jako poskytovatele pracovních vztahů. Poskytnout oběma stranám dostatečné jistoty a zároveň určitou míru volnosti (flexibility) a reagovat tak na rychle se měnící poptávku po zaměstnancích na trhu práce na jedné straně a samotného zaměstnání na straně druhé.

Flexibilnější pracovní vztahy spolu s určitou dávkou jistoty pro všechny subjekty pracovněprávního vztahu jsou jádrem konceptu flexicurity. Tento koncept navrhuje koexistenci pružného trhu práce spolu se štedrým systémem sociálního zabezpečení, pomocí čehož se pokouší dosáhnout snížení nezaměstnanosti. A právě snížení nezaměstnanosti pomocí modernizace vztahů mezi subjekty trhu práce je důvodem snahy o aplikaci flexicurity v členských státech Evropské unie. Každá země má však svá specifika. V právní, politické, sociální i společenské oblasti. Proto není možné uplatňovat jednotnou a neměnnou strategii pro všechny, ale je nutné porovnat a citlivě posoudit veškerá pro a proti, související s realizací konceptu flexicurity v jednotlivých členských státech. Evropská unie proto stanovila základní součásti politik trhu práce, kterých by se modernizace měla týkat a připravila soubor doporučení, kterými se členské státy mohou řídit.

¹ Výraz flexicurita je vytvořen spojením slov flexibilita a securita, přičemž zachovává jejich význam (pružnost a jistota).

Mým cílem je zabývat se v bakalářské práci právě možnostmi aplikace konceptu flexicurity v podmínkách trhu práce České republiky. Zvážit ona pro a proti spjaté s realizací tohoto konceptu u nás.

Nejprve rozeberu celou problematiku z teoretického hlediska. Definuji její hlavní složky, flexibilitu a jistotu na trhu práce. Charakterizuji vlastní koncept politik flexicurity, objasním důvody a okolnosti jeho vzniku, pokusím se popsat jeho historický vývoj.

Ve třetí kapitole nastíním, jak vypadá trh práce v České republice. Posoudím míru flexibility a jistoty pracovněprávních vztahů, stav a vývoj nezaměstnanosti. Naši situaci budu srovnávat se situací v Evropské unii, především pak v zemích, kde koncept flexicurity vzniknul a kde se v průběhu času vyvíjel až do dnešní podoby. Tedy s Dánskem a Nizozemskem.

Pomocí analýzy mikroekonomických dat se pokusím zjistit míru flexibility zaměstnanců na trhu práce v České republice. Chtěl bych ukázat, jaké jsou zde nejčastější typy smluvních vztahů a jakou procentuální část zastávají, jak často lidé mění zaměstnání a proč. Za jeden z nejdůležitějších ukazatelů pokládám právě onen typ pracovní smlouvy. Konkrétně data týkající se částečných úvazků a jejich zastoupení v populaci. Chtěl bych zjistit, zda občané České republiky pracují na částečný úvazek dobrovolně, například jako přívídělek při jiném pracovním poměru, či nedobrovolně, protože nemohou najít lepší zaměstnání s delší pracovní dobou a tudíž vyšším výdělkem (podzaměstnání). Dalo by se předpokládat, že částečné úvazky dobrovolně upřednostňují lidé mezi ekonomicky aktivním obdobím života, nezaměstnaností a neaktivitou (studenti, matky s dětmi, lidé v důchodovém věku), ale ne lidé v produktivním věku. Potvrzení této hypotézy by však bylo v rozporu s předpokladem konceptu flexicurity o vysoké poptávce po časově flexibilním pracovním poměru v České republice.

Dále se s pomocí makroekonomických dat a modelu dynamických politik, který ve své práci použil Jianping Zhou (2007), pokusím určit faktory, které jsou spojeny s konceptem flexicurity a zároveň ovlivňují vývoj nezaměstnanosti v České republice. Tento model pracuje s proměnnými, jako jsou veřejné výdaje na aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti, daňové zatížení příjmů a index ochrany zaměstnání konstruovaný OECD. Pokud by použité veličiny významně ovlivňovaly nezaměstnanost v České republice, dalo

by se předpokládat, že je možné s pomocí politických nástrojů flexicurity dosáhnout lepších výsledků na poli fungování našich pracovních trhů.

2. TEORETICKÉ VYMEZENÍ TÉMATU

Z důvodu globalizace světové ekonomiky je dnes kladen důraz na zvyšování flexibility trhu práce a zároveň na potřeby reform v sociálně-právní oblasti. Výrazná diverzita dělby práce, nové formy organizace práce, silnější nároky na vzdělání a zkušenosti pracovníků či měnící se struktury rodiny jsou jen některými bezprostředními dopady rostoucí propojenosti dnešního světa (Nekolová, 2008). V této kapitole nastíním základní principy flexibility a jistoty na trhu práce a teoreticky popíšu vlastní koncept flexicurity.

2.1 Flexibilita na trhu práce

Flexibilitu na trhu práce můžeme definovat jako: „*rozsah a rychlost adaptace na tržní změny*“ (Standing, 1999, str. 49, vlastní překlad). Je to schopnost reagovat na změny a to jak ze strany zaměstnavatelů, tak ze strany zaměstnanců.

Z pohledu zaměstnavatelů je realizována především alternativními typy smluvních vztahů. Posunem od pracovního úvazku na dobu neurčitou k pružnějším formám zaměstnávání jako jsou zkrácené úvazky, úvazky na dobu určitou nebo agenturní zaměstnávání.² Umožňují rychleji a snadněji propouštět, ale také rychleji nabírat novou pracovní sílu a pružně tak reagovat na aktuální potřeby firmy a trhu, na kterém působí.

Zaměstnancům umožňuje flexibilnější pracovní trh rychleji nalézt pracovní místo, avšak také o něj mohou snáze přijít. Přiměřená míra střídání zaměstnání v průběhu života dodává pracovníkům zkušenosti z různých pracovišť, firem či dokonce oborů. V určitých typech profesí, kde zkušenosti hrají důležitou roli, se pak postupem času může zaměstnanec stát kvalifikovanějším k jejich výkonu.

Nespornou výhodou alternativních forem zaměstnání je častá možnost flexibilní pracovní doby, což je při rostoucí potřebě sladování pracovního a rodinného života v dnešní době vhodné zejména pro matky s dětmi. Je však zřejmé, že vysoká

² Při agenturním zaměstnávání jsou zaměstnanci agentury práce dočasně umístěni v konkrétní firmě. Firma si tedy zaměstnance „pronajímá“ od agentury, místo aby je přijímala do pracovního poměru.

flexibilizace pracovního trhu klade na zaměstnance i nové nároky. Zaměstnanec je například často nucen lépe zvládat organizaci vlastní práce. S vyšší flexibilitou pracovního trhu může také přicházet vyšší pravděpodobnost ztráty zaměstnání, což zcela jistě vytváří na jedince psychický tlak. Výsledný stres a další možné komplikace psychologického charakteru jsou jen některými z faktorů vypovídajících proti přílišné flexibilizaci pracovního trhu.

Flexibilitu na trhu práce můžeme rozdělit na čtyři různé typy (Wilthagen a Tros, 2004, str. 7):

- vnější numerická flexibilita,
- vnitřní numerická flexibilita,
- funkční flexibilita,
- mzdová flexibilita.

Základním typem je vnější numerická flexibilita. Vyjadřuje míru přizpůsobivosti podmínek zaměstnávání, tedy procesu přijímání a propouštění pracovní síly. Odstranění bariér při ukončení pracovní smlouvy umožňuje poskytovateli pracovního místa jednodušší a finančně méně náročné propouštění. Zaměstnancům naopak rychlejší a snadnější nalezení pracovního místa, protože zaměstnavatelé tato místa více nabízejí. Optimalizace počtu a struktury pracovních míst je jedním ze základních předpokladů zdravého fungování firmy.

Vnitřní numerická flexibilita vyjadřuje míru přizpůsobení změnám uvnitř firmy. Důležitá je flexibilita pracovní doby, jako jsou práce přesčas, zkrácená pracovní doba a různé další formy flexibilního zaměstnávání (Beránková, 2008).

Funkční flexibilita klade důraz na flexibilní organizaci práce. Jde tedy o zvyšování kvalifikace zaměstnanců a rozšiřování náplně práce na jednotlivých pracovních místech (Wilthagen a kol., 2003).

Mzdová flexibilita popisuje finanční ohodnocení na základě konkrétních výsledků či výkonnosti při práci. Významnou roli zde hraje mzdová diferenciacce na každém jednotlivém trhu práce (Nekolová, 2008).

2.2 Jistota na trhu práce

Jistotu, nebo též ochranu, na trhu práce můžeme definovat jako: „*zajištění odpovídajících pracovních příležitostí, zaručených státem garantovanou plnou zaměstnaností*“ (Standing, 1999, str. 52, vlastní překlad). Historicky vychází z potřeby pracovněprávní ochrany zaměstnance, jakožto slabší strany. V dnešní době je však nutné poskytnout určitou míru jistoty také zaměstnavatelům, tedy poskytovatelům pracovních míst. Vzájemné vztahy jsou upraveny zákoníkem práce, který slouží k vyrovnávání oprávněných zájmů zaměstnanců a zaměstnavatelů.

Jistotu na trhu práce můžeme dělit na čtyři různé typy (Wilthagen a Tros, 2004, str. 7):

- ochrana pracovních míst,
- ochrana zaměstnanosti,
- ochrana příjmu,
- kombinovaná jistota.

Ochrana pracovních míst se zabývá procesy přijímání a propouštění zaměstnanců. Týká se nástupu do zaměstnání a udržení jednoho konkrétního pracovního místa. Je úzce spojena s vnější numerickou flexibilitou (Wilthagen a kol., 2003).

Aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) a systém celoživotního vzdělávání jsou hlavní součásti ochrany zaměstnanosti. Kvalitní a dostupný systém celoživotního vzdělávání je klíčovým aspektem pro udržení zaměstnatelnosti každého jednotlivce. Aktivní politiky trhu práce se sestávají ze vzdělávacích a rekvalifikačních kurzů, které jsou určeny k oživení a rozrhýbání nezaměstnané pracovní síly a jejímu zpětnému začlenění do pracovního procesu. Ochrana zaměstnanosti navazuje na funkční flexibilitu (Nekolová, 2008).

Ochrana příjmu v případě ztráty místa je další důležitou součástí jistoty na trhu práce. Je realizována pasivními politikami zaměstnanosti (PPZ), tedy různými druhy sociálních dávek jako jsou podpora v nezaměstnanosti nebo starobní a invalidní důchody. Dostupnost jednotlivých dávek a míra kompenzace předchozích příjmů se v různých systémech značně liší. Ve spojitosti s flexibilitou však můžeme říci, že obecně bývají v tomto směru lépe chráněni zaměstnanci v pracovním poměru

na dobu neurčitou než ti, kteří pracují v alternativních (flexibilnějších) formách smluvních vztahů (Nekolová, 2008).

Kombinovaná jistota v sobě skrývá schopnost zvládnout placenou práci s dalšími sociálními povinnostmi a závazky. Jedná se o vzdělání, udržování dobrého zdravotního stavu, kvalitní osobní život a další (Wilthagen a kol., 2003).

2.3 Koncept flexicurity

Flexicurita je charakteristický přístup k politikám trhu práce, který je od roku 2007 uplatňován Evropskou Unií (Belchamber, 2010). Tento název je slovním spojením dvou zdánlivě protikladných vlastností tohoto trhu – flexibility a jistoty (flexibility and security). Vznikla z potřeby zemí evropské unie jednotně a cíleně používat nástroje ovlivňující nezaměstnanost a další příbuzné jevy. Tento koncept naznačuje, že pružný trh práce může existovat spolu se štedrým systémem sociálního zabezpečení, čímž může být dosaženo nízké nezaměstnanosti (Zhou, 2007). Právě proto je tak atraktivní na evropské politické půdě a byl vybrán, aby určoval budoucí směr v oblasti sociálně-právních politik Evropské unie.

Ton Wilthagen z univerzity v Tilburgu definuje flexicuritu takto (Wilthagen a Tros, 2004, str. 5, vlastní překlad):

„Flexicurita je politická strategie, která usiluje, současně a promyšleně, o zvýšení flexibility pracovních trhů, organizace práce a pracovních vztahů na jedné straně a o zvýšení jistoty – jistoty zaměstnanosti a sociální jistoty – zejména pro slabší skupiny uvnitř a vně trhu práce na straně druhé.“

2.3.1 Potřebujeme flexicuritu?

V posledních zhruba dvou desetiletích se pracovní trhy celé Evropy zásadně změnilly. Technický pokrok a každodenní zvraty na nabídkové i poptávkové straně trhu zboží a služeb nutí zaměstnavatele k vysoké míře adaptability na tento vývoj. Klíčovým aspektem každého podnikání je přitom kvalitní pracovní síla. Ta na druhé straně potřebuje adekvátní míru ochrany a jistot. Právě proto je potřeba na pracovním trhu uplatňovat takové politiky, které budou stejně flexibilní jako trh sám a vytvoří zde stabilní a důvěryhodné prostředí.

Základní problematikou v této oblasti je zvládání nezaměstnanosti. Ukazuje se, že země s vysokou mírou střídání pracovních míst, tedy vysokou mírou flexibility trhu práce, dosahují lepších výsledků v této oblasti. Obecně vykazují nižší míru nezaměstnanosti a vyšší míru zaměstnanosti (Beránková, 2008). Součástí problému nezaměstnanosti jsou také sociální problémy specifických skupin na trhu práce. Starší občané, čerství absolventi vzdělávacího systému, kteří nemají zkušenosti, menšiny a další vykazují dlouhodobě vyšší míru nezaměstnanosti. Dalším důležitým problémem je otázka genderové rovnosti na trhu práce.

Udržitelnost sociálních standardů a úrovně sociální jistoty by měla být spolu s flexibilizací pracovního trhu hlavním cílem vlády každé země. Evropská Unie věří, že právě koncept flexicurity je tou správnou cestou, jak těchto cílů dosáhnout.

2.3.2 Historický vývoj

Koncept flexicurity se přirozeně vyvíjel ve státech severozápadní Evropy v průběhu posledních přibližně třiceti let. Za kolébku tohoto přístupu se tradičně považují Dánsko a Nizozemsko. Podobné modely vznikaly paralelně například také v Anglii či Švédsku, které v této oblasti dodnes dosahuje výborných výsledků. Evropská unie však od roku 2006 prosazuje právě dánsko-nizozemskou verzi.

Vývoj Dánského a Nizozemského trhu práce byl v Evropě dvacátého století značně specifický. Již od osmdesátých let minulého století zde začaly převládat alternativní typy smluvních vztahů. Agenturní zaměstnávání či práce na jeden i více částečných úvazků zde byly a stále jsou běžnými a vyhledávanými typy pracovních poměrů. V roce 2006 pracovalo v Nizozemsku 46 % zaměstnanců na částečný úvazek, kdežto ve 27 zemích EU to bylo pouze 18 % (Bekker a kol., 2008).

Od osmdesátých let minulého století existovaly v Nizozemsku dva způsoby rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, což bylo kritizováno jako hlavní brzdící prvek procesu flexibilizace tamního trhu práce. Systém spočíval v „povinnosti zaměstnavatele buď obrátit se na Úřad pro práci a příjem (Centre for Work and Income) s žádostí o povolení předtím, než mohlo být podáno jakékoliv oznámení o ukončení pracovního vztahu se zaměstnancem, nebo u soudu nižší instance vyplnit žádost o rozvázání pracovního poměru na základě vážného důvodu“ (Wilthagen

a Tros, 2004, str. 9, vlastní překlad). V polovině devadesátých let však byl tento rigidní přístup inovován přijetím protokolu „Flexibilita a jistota.“

V následujících letech byly přijaty dva dokumenty, které významně ovlivnily situaci na trhu práce v Nizozemsku. Byly to v roce 1996 *Zákaz diskriminace zaměstnanců na základě počtu odpracovaných hodin* (Prohibition of Discrimination by Working Hours) a v roce 2000 pak ještě dodatek k tomuto zákazu (Adjustment of Working Hours Act). Jeden z článků původního znění zákona z roku 1996 (článek 7:648) zakazoval zaměstnavateli bezdůvodně diskriminovat zaměstnance na základě odpracovaných hodin při zakládání, úpravě nebo ukončování pracovní smlouvy (Bekker a kol., 2008). To znamená, že zaměstnavatel nesmí nijak zvýhodňovat zaměstnance, kteří u něj pracují dlouhodobě, například na plný úvazek, oproti zaměstnancům se zkrácenými pracovními poměry. Dodatek k zákazu diskriminace zaměstnanců z roku 2000 dále upravil vztahy obou stran a opět posílil pozici slabší strany. Umožnil totiž zaměstnancům jednostranně upravit podmínky již existující pracovní smlouvy, i když samozřejmě za určitých a přesně specifikovaných podmínek (Bekker a kol., 2008).

V posledních deseti letech byly učiněny kroky k dalšímu zpružnění trhu práce. Úprava zákona o flexibilní pracovní síle zásadně zvýšila možnosti agenturních zaměstnanců. V závislosti na počtu odpracovaných hodin mají tito zaměstnanci právo na smlouvu na dobu určitou nebo neurčitou. Dále mohou požadovat zvýšení své kvalifikace formou placených kurzů a školení a mají také nárok na starobní důchod. Pokud jsou tito zaměstnanci umístěni agenturou po 26 týdnů ve stejné společnosti, mají počínaje 27. týdnem právo na stejně vysokou mzdu jako kmenoví zaměstnanci této společnosti na příslušných pozicích. Takto najatí zaměstnanci jsou však pro zaměstnavatele dražší, jelikož k jejich platu se musí připočítat náklady a zisk jejich mateřské pracovní agentury (Bekker a kol., 2008).

Jedním z hlavních důvodů, které umožnily rozvoj flexicity v Nizozemsku, byla vysoká míra komunikace mezi vládou, organizacemi zaměstnavatelů a odbory. Již po druhé světové válce vznikla organizace s názvem „Foundation of Labour“, což je instituce, která sdružuje největší zaměstnavatelské a odborové svazy. Je to poradní orgán, který pomáhá při kolektivním vyjednávání a dlouhodobě se snaží prosazovat strategie výhodné pro obě strany (Bekker a kol., 2008). Sociální odpovědnost v těchto zemích navíc dosáhla takové úrovně, kdy si odbory velice dobře uvědomují,

že nepřiměřené požadavky na mzdy pouze zvyšují nezaměstnanost. Smír a vůle ke shodě v sociálně-právních oblastech jsou základním předpokladem ke stabilnímu trhu práce a dosažení nízké nezaměstnanosti.

2.3.3 Vlastní koncept flexicurity

Jak již bylo zmíněno výše, flexicuritu lze chápat jako politickou strategii, která usiluje o dlouhodobé zvyšování flexibility a sociálně-právní ochrany na trhu práce. Je to určitá snaha nastolit dynamickou rovnováhu, kdy budou zaměstnanci i firmy schopni pružně a rychle reagovat na změny a zároveň budou tuto schopnost dále prohlubovat. Součástí flexicurity a jejich jednotlivé nástroje v politické rovině shrnuje tabulka 1.

Tabulka č. 1 **Politické nástroje flexicurity**

Politický nástroj	Oblast flexibility	Oblast ochrany
Legislativní ochrana pracovních míst	zkracování výpovědní doby a snižování úrovně odstupného, kolektivní vyjednávání sociálních partnerů o úrovni flexibility	zvyšování úrovně ochranných opatření pro atypické (dočasné, zkrácené atd.) formy zaměstnání, kolektivní vyjednávání sociálních partnerů o úrovni ochrany
Sociální politika	redukce schémat předčasných odchodů do důchodu/variabilita možností odchodu do důchodu; zkrácení doby pobírání dávek v nezaměstnanosti	státní podpora ekonomicky neaktivním bez příjmu a dále dlouhodobě nezaměstnaným na úrovni alespoň existenčního minima; schémata rodičovské dovolené
Aktivní politika zaměstnanosti a systém celoživotního vzdělávání	zavedení striktnějších práv a povinností nezaměstnaných; rozvoj aktivačních, motivačních a vzdělávacích prvků; pozitivní sankce v případě aktivního přístupu k dalšímu vzdělávání	důraz na aktivační opatření APZ (především vzdělávání); vládní podpora malých a středních podniků při zavádění vnitropodnikového vzdělávání; existence a dostupnost funkčního celoživotního vzdělávání

Zdroj: Nekolová, 2008, str. 18

Jak je vidět, jednotlivé součásti konceptu flexicurity se značně překrývají. Na celou problematiku tak můžeme nahlížet jako na určitý trade-off (kompromis) mezi různými úrovněmi flexibility a jistoty. Příliš vysoká úroveň flexibility snižuje práva

zaměstnanců a může vést k jejich vykořisťování. Příliš vysoká míra ochrany na druhé straně neposkytuje zaměstnavatelům možnosti k rychlé adaptaci na tržní podmínky. Je tedy nutné najít společné řešení „někde uprostřed“. Tento kompromis je také potřeba učinit a akceptovat na různých společenských úrovních. Nejen na úrovni státní, kde jsou politiky trhu práce tvořeny, ale také mezi jednotlivci a skupinami, kterých se celá problematika týká (Wilthagen a Tros, 2004). Velice důležité také je, aby se přestalo na flexibilitu a jistotu nahlížet jako na dva protiklady. Jedním ze základních principů flexicurity je, že se tyto dvě charakteristiky mohou, i když zdaleka ne vždy, vzájemně podporovat.

V roce 2007 definovala Evropská komise čtyři součásti konceptu flexicurity, které by měly být klíčové při navrhování souvisejících politik v jednotlivých členských státech. Jsou to (Bekker a kol., 2008, str. 70, vlastní překlad):

- flexibilní a zajištěné smluvní dohody,
- efektivní aktivní politiky zaměstnanosti,
- citlivý systém celoživotního vzdělávání,
- moderní systém sociálního zabezpečení.

První součást přímo souvisí s vnější numerickou flexibilitou. Důležitým prvkem je odstraňování bariér na vstupu do zaměstnání a výstupu ze zaměstnání, což umožňuje rychlou alokaci lidských zdrojů v rámci trhu. Snižování rozdílů mezi ochranou stálých a flexibilních forem zaměstnávání a celkově podpora alternativních pracovních vztahů dále napomáhá k větší pružnosti systému. Celá problematika pak závisí na právním rámci, do kterého je zasazena. Ten by měl umožňovat dostatečnou flexibilitu, ale zároveň zachovávat uspokojivou míru sociálně-právní ochrany pro zaměstnance.

Cílem aktivních politik zaměstnanosti je snižovat již existující nezaměstnanost a také předcházet vzniku nezaměstnanosti budoucí. Sestává se z opatření finančního a nefinančního rázu. Do první skupiny patří investiční pobídky a různé druhy příspěvků, například na dojíždění do zaměstnání. Mezi opatření nefinančního rázu náleží poradenské služby při hledání vhodného pracovního místa, rekvalifikační programy, systémy veřejně prospěšných prací a další cílené programy k řešení nezaměstnanosti (Nekolová, 2008). Aktivní politiky zaměstnanosti by dále měly posílit důvěru občanů v jejich schopnosti a možnost budoucího získání pracovního místa. Měly by však spolu se vzdělávacími programy být i jakousi podmínkou pro čerpání výhod a prostředků nabízených systémem sociálního zabezpečení. Aktivní politiky zaměstnanosti jsou také nástrojem, který pomáhá

zvládat problémy s nezaměstnaností rizikových skupin obyvatel, mezi které patří zdravotně a tělesně postižení, matky po mateřské dovolené, absolventi středních či vysokých škol, lidé starší padesáti let a další.

Jelikož se podoba pracovního života dnešního člověka značně proměňuje, je nutné dbát na celoživotní zaměstnatelnost každého jedince. Dynamika pracovního trhu nedovoluje setrvávat celý život na jednom pracovním místě, ale nutí nás ke střídání pozic. Měli bychom proto mít dostatečnou kvalifikaci k tomu, abychom nová místa byli schopni nalézt a vyhovět jejich požadavkům. Měli bychom rozvíjet svoji konkurenceschopnost, zaměstnatelnost a schopnost mobility na trhu práce. K tomu by měl značnou měrou přispívat systém celoživotního vzdělávání. Vytvoření kvalitního institucionálního rámce pro tento systém je klíčovým aspektem dlouhodobě udržitelné zaměstnatelnosti každého z nás. Bohužel je podle mého názoru ve většině zemí Evropské Unie význam výdajů na dodatečné vzdělávání dospělých silně podceňován.

Systém sociálního zabezpečení, nebo též pasivní politiky zaměstnanosti, vyrovnává výpadky příjmů v obdobích nezaměstnanosti či jiných sociálních problémů. Součástí těchto politik je podpora v nezaměstnanosti, dávky v období nemoci či pracovní neschopnosti a penzijní systém. Je například otázkou, do jaké míry odrazují vysoké dávky v nezaměstnanosti od aktivního hledání pracovního místa. Je však jasné, že zde bude převládat spíše vztah nepřímé úměrnosti. Čím vyšší dávky v nezaměstnanosti, tím menší ochota pracovat a práci si aktivně hledat. Nastavení jednotlivých dávek a jejich propojení (či spíše podmínění) se systémem aktivních politik zaměstnanosti je zásadní součástí konceptu flexicurity.

Další důležitou problematikou v této oblasti je otázka vázanosti dávek sociálního zabezpečení na druh pracovní smlouvy. V řadě zemí jsou totiž odvody do systému sociálního zabezpečení spojeny pouze s dlouhodobými smlouvami na dobu neurčitou, ne však už s alternativními typy smluvních vztahů. V rámci flexibilizace pracovních vztahů by se proto měl přizpůsobit i systém sociálního zabezpečení. Nesmíme také zapomenout na problematiku odpovědnosti samoplátců sociálního pojištění, jako jsou malí podnikatelé, kteří ve valné většině uměle snižují výši svých příspěvků na nejnižší možnou úroveň.

Politiky flexicurity se často rozdělují do tří pilířů. Tyto pilíře víceméně korespondují se čtyřmi součástmi konceptu, které definovala Evropská komise. První pilíř obsahuje numerickou flexibilitu trhu práce, druhý pilíř slučuje dohromady aktivní politiky zaměstnanosti a systém celoživotního vzdělávání a třetí pilíř v sobě skrývá štedrý systém sociálního zabezpečení neboli pasivní politiky zaměstnanosti.

Vzhledem k tomu, že každá země čelí vlastním specifickým problémům v sociálně-právní oblasti, není možné vytvořit jednotné schéma pro implementaci politik flexicurity ve všech zemích. Evropská komise proto připravila plán čtyř „cest flexicurity“ (flexicurity pathways). Každá země by si měla navrhnout svoji vlastní strategii, přičemž tento plán by měl být jakýmsi vodítkem. Tyto cesty jsou však pouze doporučením, nikoliv jasně stanoveným úkolem. Jsou opět založeny na čtyřech součástech flexicurity definovaných evropskou komisí.³

Právě kvůli vysoké odlišnosti jednotlivých trhů práce celé Evropy je značně problematické řídit se příkladem tak vyzdvihovaných zemí jako jsou Dánsko či Nizozemsko. Český trh práce není v tomto smyslu žádnou výjimkou. Rozborem stávající situace, jeho vlastnostmi a možnostmi se budu zabývat v následující kapitole.

³ Názvy cest flexicurity (Bekker a kol., 2008, str.70;71, vlastní překlad): jednání s flexibilitou na okraji; zabezpečení přechodů ze zaměstnání do zaměstnání; přístup ke vzdělávání a spolehlivým přechodům pro všechny; úplný systém sociálního zabezpečení podporující přechod k regulárnímu zaměstnání.

3. SITUACE V ČESKÉ REPUBLICE

Ještě než přistoupím k analýze v kapitolách čtyři a pět, je nutné nastínit, jak vypadá trh práce v České republice. Je nutné položit si otázku, jaké úrovně v naší zemi dosahuje flexibilita a ochrana pracovněprávních vztahů? Na základě odpovědi pak můžeme usuzovat, jak daleko jsme na naší cestě flexicurity došli, kterým směrem jsme se vydali nebo teprve vydáme a jestli vůbec chceme na tuto cestu vstoupit, nebo po ní dál pokračovat. Tato kapitola základním způsobem popisuje situaci v ČR a vyzdvihuje důležité prvky flexicurity systému u nás.⁴

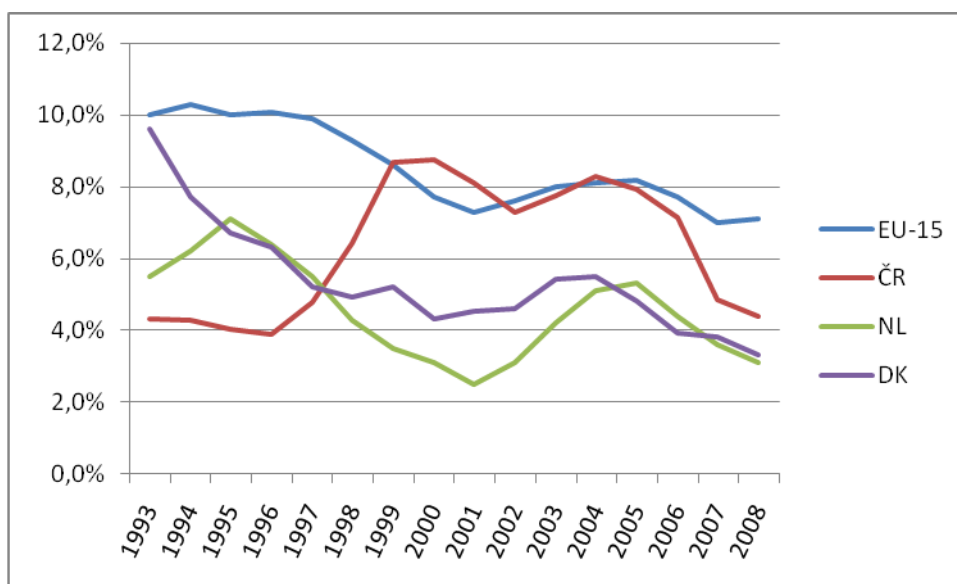
3.1 Nezaměstnanost v České republice

Jedním ze základních cílů flexicurity politik je ovlivňování nezaměstnanosti. Její vývoj byl v devadesátých letech dvacátého století v České republice spojen zejména s procesem transformace socialistické ekonomiky na tržní hospodářství. Restrukturalizace a vznikající soukromý sektor vstřebaly značnou míru potenciálně nezaměstnané pracovní síly. Důležitým faktorem bylo také přesunutí pracujících důchodců do ekonomicky neaktivní skupiny obyvatelstva, což sice značně snížilo míru zaměstnanosti, ale zároveň uvolnilo velký počet pracovních míst. V první polovině devadesátých let dvacátého století tak nezaměstnanost nedosahovala ani pěti procent. Po roce 1996 však nastal obrat směrem k dlouhodobému růstu tohoto ukazatele. V souvislosti s ekonomickým a demografickým vývojem a se stálým zvyšováním věku odchodu do důchodu vystoupala v letech 1999 a 2000 nezaměstnanost téměř na devět procent (8,7 %). Několik následujících let se situace podstatně neměnila. Dalším významným zlomem byl rok 2004, kdy Česká republika vstoupila do Evropské Unie. Otevření zahraničních trhů pomohlo exportu a zvýšilo konkurenceschopnost některých firem. Nezaměstnanost tak opět začala klesat. V roce 2008 se dostala zpět na úroveň začátku devadesátých let dvacátého století a to na 4,39 % (viz graf č. 1). Je však nutno dodat, že v ČR existuje vysoký nepoměr mezi jednotlivými regiony. Krajem s nejvyšší

⁴ Podrobná analýza situace v ČR viz.: Nekolová (2008).

mírou nezaměstnanosti byl v roce 2008 kraj Ústecký (7,9 %) a naopak nejnižší nezaměstnanost (1,9 %) vykazovala Praha (Český statistický úřad [1]).

Graf č. 1 Vývoj míry nezaměstnanosti ve vybraných zemích EU v letech 1993 - 2008



Zdroj: Český statistický úřad [2], Eurostat [1]

Graf vývoje nezaměstnanosti ve vybraných státech EU ukazuje, že od roku 1998, kdy v ČR přestaly převládat vlivy transformace ekonomiky, byla u nás nezaměstnanost vždy vyšší než v Nizozemsku, které je zemí s vyvinutou flexicuritní politikou. Tento ukazatel se v ČR na konci devadesátých let dvacátého století dostal na úroveň evropské patnáctky (8,7 %) a poté dlouhou dobu téměř kopíroval další vývoj v těchto zemích. Jak je vidět, v Nizozemsku se nezaměstnanost v průběhu zobrazeného období pohybovala vždy v nižších hodnotách, než jaké vykazovala ČR i celá evropská patnáctka. Navíc je na této křivce jasně patrný klesající trend. Aniž bychom hodnotili ostatní souvislosti problému, je zřejmé, že účel flexicuritní politik, tedy dlouhodobé snižování nezaměstnanosti, je v této zemi úspěšně naplňován.

3.2 Flexibilita v České republice

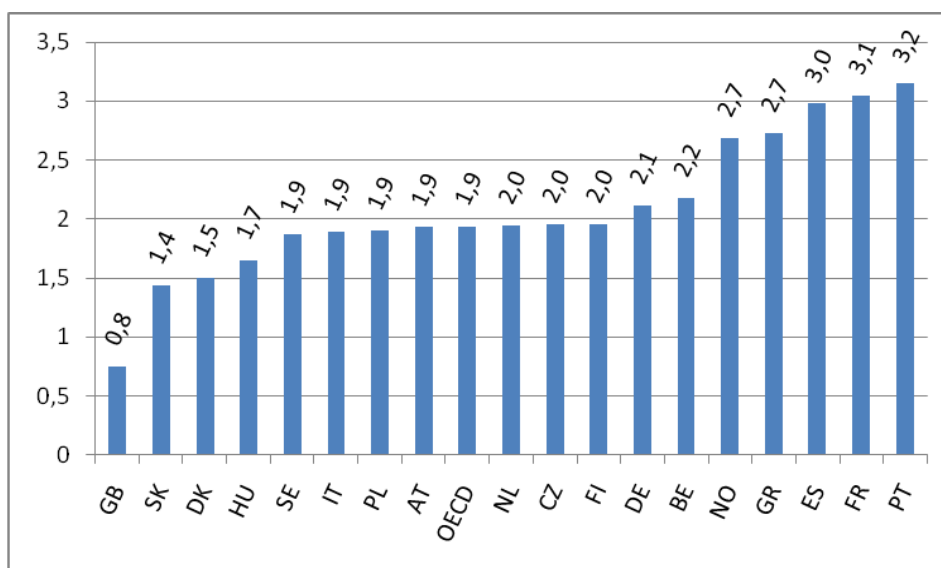
Flexibilitu na trhu práce můžeme měřit pouze nepřímo. OECD konstruuje index ochrany zaměstnání (Strictness of employment protection legislation - EPL), který vyjadřuje míru regulace pracovních vztahů. Z něj potom můžeme odečíst míru flexibility na trhu práce v dané zemi. Tento index nabývá hodnot 0 až 6, přičemž 0 značí úplnou flexibilitu a tedy minimální (respektive žádnou) ochranu, zatímco 6 nízkou flexibilitu a úplnou úroveň ochrany zaměstnání (OECD [1]).⁵

Hodnoty indexu ochrany zaměstnání ve vybraných zemích Evropské Unie v roce 2008 ukazuje graf č. 2. V roce 2008 měl index ochrany zaměstnání v ČR hodnotu 1,96, což je v porovnání s ostatními zeměmi středně vysoké číslo. Při pohledu na hodnoty tohoto indexu ve zbytku Evropy nalezneme nejnížší EPL index ve Velké Británii (0,75) a nejvyšší v Portugalsku (3,15). Jak je dále vidět, český trh práce je stejně flexibilní jako v Nizozemsku. To vypovídá o relativní vyspělosti našeho trhu v této oblasti vzhledem k tomu, že Nizozemsko je jednou z modelových zemí flexicurity. Ještě vyšší flexibilitu na trhu práce poskytuje legislativa v Dánsku. Tam má index EPL hodnotu 1,5. Je samozřejmě důležité si uvědomit, že absolutní hodnoty míry flexibility samy o sobě nepodávají ucelenou informaci o stavu trhu práce v jednotlivých zemích. Je nutné uvažovat v kontextu celého konceptu flexicurity, a tudíž brát v potaz také poměr k míře ochrany na trhu práce a individuální situaci každé země.

V České republice je výrazná asymetrie mezi jednotlivými složkami flexibility. Existuje zde velice vysoká úroveň vnější numerické flexibility pro dočasné formy zaměstnávání a alternativní pracovní úvazky, ale smlouvy na dobu neurčitou vykazují velice nízkou míru této flexibility. Díky tomu se u nás trh práce diferencoval a zásadně od sebe oddělil tyto dvě formy zaměstnávání. Primární skupinou jsou zaměstnanci na dobu neurčitou, kterým tento trh poskytuje vysokou míru ochrany zaměstnanosti spojenou s relativní jistotou pracovního místa. Sekundární skupinou jsou zaměstnanci pracující na dočasný úvazek (převážně dohody o provedení práce a provedení činnosti), kterým trh tyto výhody téměř neposkytuje (Nekolová, 2008).

⁵ Podrobné vysvětlení metodiky indexu je možné nalézt v kapitole 5.

Graf č. 2 **Index ochrany zaměstnání ve vybraných zemích EU v roce 2008**



Zdroj: OECD [1]

Poznámka: zaokrouhleno

Vysoká míra flexibility v ČR je dána především specifickými typy smluvních vztahů, které jsou u nás používány. Mnoho zaměstnavatelů napříč pracovním trhem upřednostňuje dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti namísto dlouhodobého pracovního poměru. Legislativně jsou tyto typy smluv omezeny například počtem odpracovaných hodin za rok, nicméně zkušenosti ukazují, že obcházení zákona je v této oblasti běžnou praxí. Dále pak v České republice existuje problém osob samostatně výdělečně činných (OSVČ) a fenoménu takzvaného „švarcsystému“, kdy osoby s živnostenským oprávněním (tedy osoby pracující nezávisle) nahrazují závislý typ práce smlouvou mezi nezávislými subjekty. Jedná se o případ skrytého zaměstnávání, při kterém jsou hojně porušovány daňové zákony a dále předpisy související se sociálním a zdravotním pojištěním (Nekolová, 2008). Procentuální podíly částečných úvazků, OSVČ a úvazků na dobu určitou v České republice a zemích Evropské sedmadvacítky shrnuje následující tabulka:

Tabulka č. 2 **Procentuální podíly specifických zaměstnaneckých poměrů a OSVČ na celkové zaměstnanosti**

	Částečné úvazky		Úvazky na dobu určitou		OSVČ	
	CZ	EU 27	CZ	EU 27	CZ	EU 27
2000	4,6 %	15,8 %	7,0 %	14,2 %	10,2 %	8,7 %
2007	4,1 %	18,5 %	7,8 %	18,5 %	11,9 %	10,0 %

Zdroj: Janičko a Sirůček, 2009.

3.3 Jistota v České republice

V souvislosti s rozdílnou úrovní flexibility pracovních vztahů na dobu neurčitou a alternativních pracovních úvazků existuje v České republice také rozdílná úroveň ochrany pracovních míst. Vyšší ochranu pro zaměstnance poskytuje zákoník práce u nás „klasickému“ pracovnímu poměru na dobu neurčitou. Zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo i bez jeho uvedení. Zaměstnavatel na druhé straně může dát zaměstnanci výpověď jen a pouze za zákonem taxativně vymezených podmínek.⁶ Dále je zde ochrana zajišťována například několikaměsíční výpovědní dobou.⁷ Alternativní pracovní poměry však takovou ochranu nemají. Ukončení pracovního poměru je možné bez udání důvodu pro obě smluvní strany. Z pohledu času jsou tyto dohody limitovány maximální dobou, po kterou je možné je vykonávat. Podle zákoníku práce je dohoda o provedení práce omezena na maximálně 150 hodin v jednom kalendářním roce.⁸ Dále pak není na základě dohody o pracovní činnosti možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby, přičemž se tento rozsah posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů.⁹ V praxi se nicméně ukazuje, že jsou tato omezení

⁶ § 52 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁷ Výňatek z § 51 odst. 2 zákoníku práce: Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí nejméně dva měsíce. Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.

⁸ § 75 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁹ § 76 odst. 2, odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

často porušována a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou používány na úkor standardního pracovního poměru.

Ochrana zaměstnanosti se skládá z aktivních politik trhu práce. V ČR plynou peníze na tyto účely ze státního rozpočtu a dále z Evropského sociálního fondu. Výše těchto prostředků však stále není srovnatelná s objemy vynakládanými na tuto problematiku v západních zemích. V roce 2008 bylo na aktivní politiky zaměstnanosti uvolněno pouze 0,16 % HDP¹⁰, zatímco v zemích evropské patnáctky se toto číslo pohybuje mezi 1 % až 1,5 % (Janíčko a Sirůček, 2009). I když se tyto výdaje v historii České republiky zvyšovaly, byly na konci roku 2008 stále téměř desetkrát nižší než v zemích Evropské unie.

V České republice jsou aktivní politiky zaměstnanosti zaměřeny převážně na podporu tvorby nových pracovních míst. Zvyšování konkurenceschopnosti a zaměstnatelnosti pracovníků však bohužel do tohoto zaměření nespadá. Je to způsobeno absencí funkčního systému vzdělávání dospělých u nás. Dalším důležitým problémem je pak nízká ochota zaměstnavatelů k aktivní participaci na těchto programech (Nekolová, 2008).

Zásadním typem jistoty spojeným s flexicuritou je ochrana příjmu v období nezaměstnanosti. Ta je v České republice zajišťována prostřednictvím části sociálního pojištění. Celkové výdaje na pasivní politiky zaměstnanosti jsou v ČR opět nižší než v ostatních evropských státech. V roce 2009 byly navíc upraveny a zpřísněny podmínky, za kterých je možné podporu v nezaměstnanosti získat a zároveň byla upravena doba, po kterou je možné tuto podporu pobírat.¹¹ Nízké výdaje a striktní podmínky v této oblasti úzce souvisí s dlouhodobým záměrem České republiky vytvářet pobídky k rychlé integraci nezaměstnaných zpět na trh práce. Uplatňuje se zde takzvaný model vynucené participace (enforced participation model) politik zaměstnanosti, který se objevuje v anglosaských zemích. Tento model se vyznačuje nízkým náhradovým poměrem dávek v nezaměstnanosti vzhledem k předchozí mzdě (Nekolová, 2008).

¹⁰ Vlastní výpočet na základě údajů z publikace Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV ČR, 2009) a portálu ČSÚ (Český statistický úřad [3]) pro rok 2008.

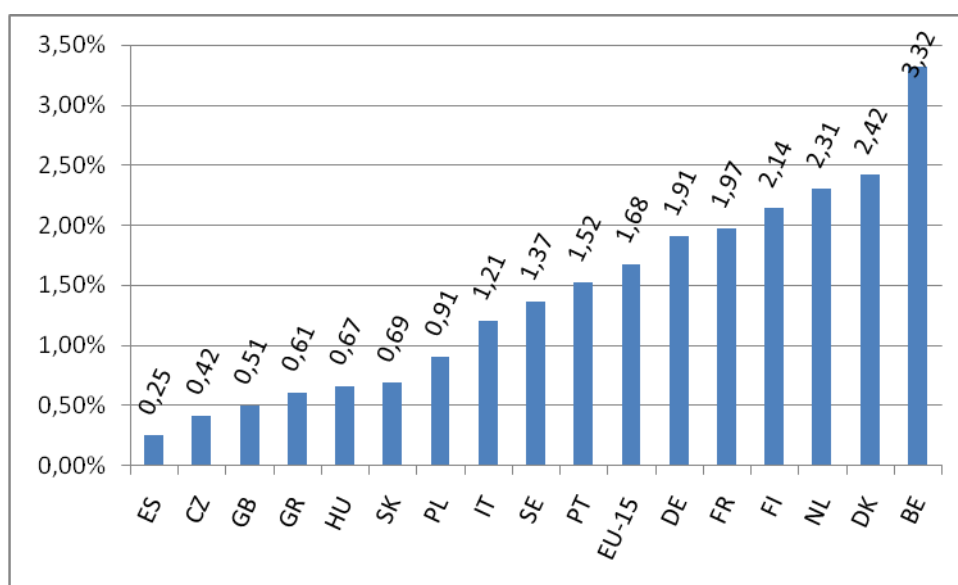
¹¹ § 43 odst. 1 zákona č. 423/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů: „Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek po podpůrčí dobu. Podpůrčí doba činí u uchazeče o zaměstnání a) do 50 let věku 5 měsíců, b) nad 50 do 55 let věku 8 měsíců, c) nad 55 let věku 11 měsíců.“

Celkové výdaje na politiky zaměstnanosti ve vybraných zemích EU shrnuje graf číslo 3. Jak je vidět, Česká republika vynakládá na účely trhu práce pouze 1,48 % celkového HDP, což nás řadí mezi státy s nejnižšími výdaji na tuto problematiku v Evropské unii. V porovnání se zeměmi s rozvinutou flexicurita politikou jako jsou Dánsko či Nizozemsko je to zanedbatelné číslo.

Dalšími typy jistot na trhu práce spadajících pod ochranu příjmu jsou ochrana příjmu v případě nemoci a ochrana příjmu v důchodovém věku. Jelikož však tyto přímo nesouvisí se střídáním pracovních míst v průběhu života člověka, nebudu je rozebírat do podrobností.

Ochrana příjmu v případě nemoci je realizována zdravotním pojištěním, které jsou povinni platit všichni ekonomicky aktivní občané. Výjimku však tvoří dvě skupiny. Jednak jsou této povinnosti zproštěny osoby samostatně výdělečně činné, za druhé jsou to příležitostní (např. agenturní) zaměstnanci. Důvodem tohoto zproštění je snaha o větší flexibilitu v této oblasti.

Graf č. 3 **Výdaje na politiky zaměstnanosti ve vybraných zemích EU v roce 2008, (v % HDP)**



Zdroj: Český statistický úřad [4]

Ochrana příjmu v důchodovém věku je zajištěna pomocí důchodového pojištění. To je opět povinné pro všechny osoby ekonomicky aktivní s tím, že existují takzvané náhradní doby, kdy člověk pojištění neplatí, avšak celé toto období je mu do něj

započítáno (např. doba studia). Nárok na důchod vzniká v okamžiku aktivní účasti v systému po dobu 25 let (Nekolová, 2008)¹². Nutno dodat, že důchodový systém čeká na svoji reformu již od vzniku moderní České republiky. Je otázkou, zda se jí v nejbližší době dočká či nikoliv.

3.4 Zhodnocení stavu flexibility a jistoty v České republice

Jaká je tedy situace v České republice? Z předchozích odstavců můžeme vidět, že velice specifická. Na jedné straně je náš trh práce vysoce flexibilní, na straně druhé však toho není využíváno. V právním řádu sice jsou ukotveny instituce agentury práce a dalších pružných forem zaměstnávání, avšak z praktického hlediska jsou u nás stále používány převážně smlouvy na dobu neurčitou, které zdaleka tak flexibilní nejsou.

Z pohledu jistoty na trhu práce je s trochou nadsázky možno říci, že se konceptu flexicurity až vzdalujeme. Ochrana flexibilních zaměstnanců závisí na povaze pracovní smlouvy. Existuje zde nepřímá úměra mezi flexibilitou a ochranou těchto smluv. Nejvíce jsou znevýhodněni pracovníci vykonávající krátkodobá či příležitostná zaměstnání. Tito navíc často patří do rizikových skupin obyvatelstva, u kterých se dlouhodobé nedaří snižovat míru nezaměstnanosti. Navíc kvůli nastavení sociálního systému nejsou často schopni splnit požadavky pro čerpání dávek. Nejvyšší míru ochrany naopak stále vykazují dlouhodobé pracovní úvazky.

V další kapitole se budu z pohledu zaměstnance zabývat flexibilními pracovními vztahy. Pokusím se odhalit, do jaké míry jsou u nás tyto alternativní formy zaměstnávání žádané a jaké spektrum obyvatelstva jich využívá.

¹² Zákon č. 306/2008 Sb., kterým byl novelizován zákon o důchodovém pojištění, zavedl s účinností od 1. ledna 2010 postupné prodlužování doby pojištění potřebné pro vznik nároku na starobní důchod z 25 roků na 35 roků.

4. ČÁSTEČNÉ ÚVAZKY V ČESKÉ REPUBLICE

Flexibilita – jedna ze dvou hlavních součástí konceptu flexicurity. V tomto významu je tvořena především vnější a vnitřní numerickou flexibilitou, tedy mírou přizpůsobivosti podmínek zaměstnávání a změn uvnitř firmy. S tím úzce souvisí problematika částečných úvazků. Právě těmito formami zaměstnání se zabývá následující kapitola. Na základě mikroekonomických dat se v ní pokusím analyzovat situaci částečných úvazků v České republice. Jaké procento populace pracuje na částečný úvazek a z jakého důvodu si tito lidé vybrali právě tuto formu zaměstnání? Je vysoká flexibilita pracovního trhu opravdu žádoucí z pohledu zaměstnanců? Odpovědi na tyto a další otázky by měly objasnit, zda jsou v České republice aplikovatelné principy flexicurity. Celý koncept totiž závisí nejen na legislativním rámci té které země, ale zároveň i na vůli a ochotě jejích občanů k přijetí a naplňování těchto principů.

4.1 Data

Veškerá data v této kapitole vztahující se k České republice pocházejí z výběrového šetření Českého statistického úřadu s názvem Životní podmínky 2008 (EU-SILC)¹³. Toto šetření je harmonizováno Evropskou unií a v České republice je pravidelně prováděno od roku 2005. Data jsou tedy dlouhodobě srovnatelná v rámci celé Evropské unie.

EU-SILC je v ČR zaveden na bázi čtyřletého rotačního panelu. To znamená, že jedna domácnost se šetření účastní čtyři roky po sobě a každý rok je obměněna právě jedna čtvrtina ze všech domácností. Výběrovou jednotkou pro toto šetření je byt, který je vždy zvolen pomocí dvoustupňového náhodného výběru. Jednotkou zjišťování jsou hospodařící domácnosti tvořené osobami obvykle bydlícími ve vybraném bytě, které společně hospodaří.¹⁴ Dotazník se skládá ze tří tematicky stálých částí (dotazník

¹³ Původní název šetření: *European Union – Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC)*

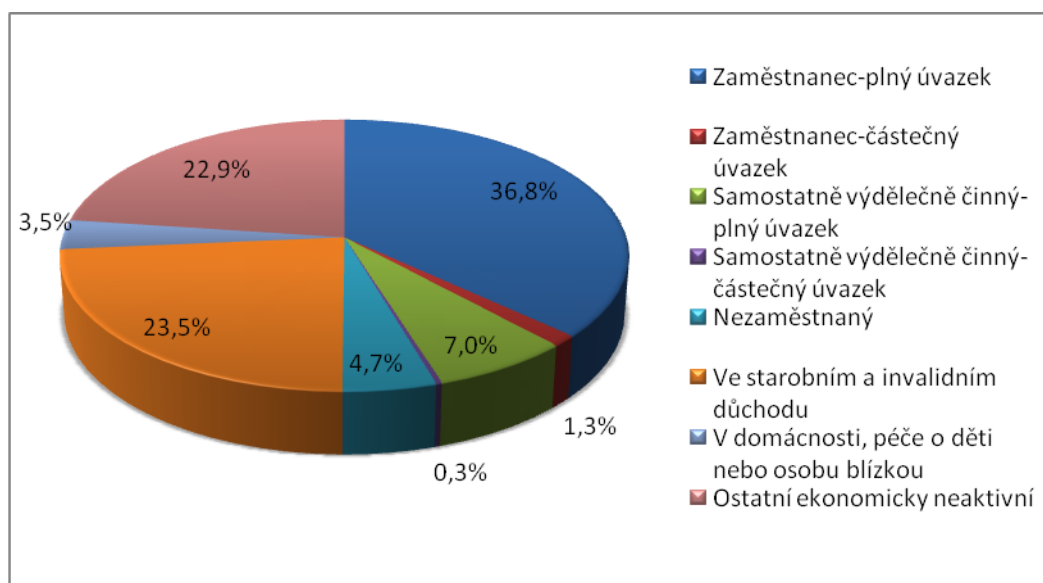
¹⁴ Obvykle bydlící znamená, že se osoba převážně zdržuje v šetřeném bytě, nemusí však mít na této adrese své trvalé bydliště.

za byt, za domácnost a za osoby starší 16 let) a čtvrté části (modul), která se každoročně mění (Český statistický úřad [5]).

4.2 Analýza dat

Před detailní analýzou částečných úvazků v České republice se nejprve podívejme na celkovou strukturu populace z pohledu ekonomické aktivity. Podle dostupného datového souboru je ekonomicky aktivních pouze 45,4 % obyvatelstva.¹⁵ Tato skupina se dále dělí podle toho, zda je jedinec samostatně výdělečně činný nebo je zaměstnán u ekonomicky nadřazeného subjektu, a také podle toho, zda pracuje na plný nebo částečný úvazek. Celkovou strukturu populace ČR podle ekonomické aktivity v roce 2008 znázorňuje následující graf:

Graf č. 4 **Struktura populace ČR podle hlavní ekonomické aktivity v roce 2008**



Zdroj: Životní podmínky 2008

Poznámka: Celková populace 16+, tedy i post produktivní věk.

Nejvíce ekonomicky aktivních občanů pracuje na plný úvazek v zaměstnaneckém poměru, je to 36,8 % z celkové populace. I zde se potvrzuje,

¹⁵ Tento podíl je výrazně nižší, než uvádějí oficiální statistiky, neboť použitý datový vzorek zahrnuje celou populaci starší 15 let, nejen populaci v produktivním věku. Pro celkový obrázek využívání částečných úvazků v ČR může být relevantní také zaměstnanost na částečné úvazky lidí starších 64 let.

že klasické formy zaměstnávání jsou v České republice stále nejrozšířenější. Naproti tomu zaměstnanecký poměr na částečný úvazek, tedy takové zaměstnání, které je předmětem této kapitoly, využívá pouze 1,3 % populace. Již na první pohled je vidět, jak markantně jsou flexibilní formy zaměstnání občany ČR opomíjeny. Z toho můžeme vyvodit dvě možnosti. Buď nejsou částečné úvazky v ČR frekventované proto, že nejsou žádoucí z pohledu zaměstnavatelů, nebo je nechtějí využívat samotní zaměstnanci. Z pohledu zaměstnavatelů se jeví jako problematické fixní náklady spojené se zaškolováním nového pracovníka. Ten pak navíc využívá nabyté znalosti a dovednosti pouze ve své zkrácené pracovní době, čímž se samotné zaškolování stává dražším. Z tohoto důvodu zaměstnavatelé nejsou tolik ochotní investovat do zaškolování těchto pracovníků (Gómez a kol., 2002). Z pohledu zaměstnanců již situace tolik jednoznačná není. Kdo tedy částečné úvazky nejvíce využívá a proč?

Analyzovaná data poskytují pohled ze strany jednotlivců zaměstnaných na částečný úvazek. Nejprve se podívejme na strukturu těchto zaměstnanců podle věku. Dalo by se předpokládat, že částečné úvazky využívají spíše lidé jako přechod mezi ekonomicky aktivními obdobími života a nezaměstnaností, popřípadě neaktivitou. Tedy například studenti, nebo lidé před důchodem a v důchodu. Data jsem proto rozdělil do čtyř skupin podle věku: studenti (18-24 let), lidé v produktivním věku (25-54 let), lidé v předdůchodovém věku (55-64 let) a lidé v důchodovém věku (65-80 let). Ukázalo se, že 66,3 % zaměstnanců na částečný úvazek jsou lidé v produktivním věku. Tedy téměř dvě třetiny. Zbytek, pouze 33,7 %, jsou právě oni lidé v „ekonomicky přechodném“ období. Tabulka č. 3 navíc ukazuje poměry částečných úvazků ke všem zaměstnaneckým poměrům v jednotlivých věkových skupinách. Zde jsou na první pohled patrné nízké podíly u prvních třech skupin a zároveň nápadně vysoký podíl u skupiny poslední. Mezi osmnáctým a čtyřiašedesátým rokem věku je mnohem častější zaměstnání na plný úvazek, avšak 42 % lidí, kteří pracují i v důchodovém věku, využívá částečných úvazků.

Tabulka č. 3 **Zaměstnanost na částečné úvazky podle věku, ČR, 2008**

Věková skupina	18-24	25-54	55-64	65-80	Celkem
Struktura částečných úvazků podle věku (%)	6,2	66,3	21,9	5,6	100,0
Částečné úvazky (% z celkové zaměstnanosti)	2,4	3,0	6,2	42,0	3,5

Zdroj: Životní podmínky 2008

Jednoduchou úvahou můžeme od věkové struktury dojít k problematice genderového pojetí částečných úvazků. Ve využívání flexibilních forem zaměstnání v České republice jasně dominují ženy. Z celkového počtu zaměstnaneckých částečných úvazků je zastoupeno 73,5 % právě ženami. Lewis a Plomien (2009) ve své práci tvrdí, že ženy jsou mnohem flexibilnější pracovnice než muži, avšak obecně netíhnou k ekonomické samostatnosti. Pružné formy práce jsou navíc ideální pro matky s dětmi. Systém rodičovských dovolených v České republice vytváří bariery pro opětovný návrat těchto žen zpět na trh práce. Zkrácená doba výkonu zaměstnání jim umožňuje účinně kombinovat pracovní a osobní život (Mysíková, 2006).

Data o počtu odpracovaných hodin týdně jsou u částečných úvazků zjišťována v rozmezí 5-35 hodin týdně. Střední hodnota za rok 2008 byla 23,96 hodin se směrodatnou odchylkou 6,05. Je tedy vidět, že většina částečných úvazků se pohybuje v rozmezí 18 až 30 hodin týdně. Celý soubor jsem dále rozdělil do dvou skupin. První skupina sestává právě z polovičních úvazků a kratší pracovní doby (5-20 hodin týdně), druhá skupina zahrnuje úvazky vyšší (21-35 hodin týdně). Výrazná dominance ani jedné ze skupin se nepotvrdila. Na poloviční a kratší úvazek pracuje v České republice 44,8 % zaměstnanců, delší dobu než 20 hodin týdně pak 55,2 % zaměstnanců.

Víme již, že ze statistického hlediska pracují v České republice na částečný úvazek převážně ženy, s nejvyšší pravděpodobností v produktivním věku, a to přibližně okolo dvaceti hodin týdně. Jaká je ale míra ochrany zaměstnanců využívajících tyto flexibilní formy práce? Jaký typ smluv je u nás v této oblasti nejčastěji uzavírán?

Opět se ukazuje, že smlouvy uzavírané na dobu neurčitou jsou u nás převažující. 54 % částečných úvazků je uzavíráno na dobu neurčitou a 38,1 % na dobu určitou. Zde to ovšem není tolik problematické. Dostatečná flexibilita je zajištěna právě částečným

úvazkem a smlouvám na dobu určitou či neurčitou je v těchto případech poskytována relativně vysoká míra ochrany. Problematické jsou z hlediska jistoty dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti. Ty jsou v tomto souboru zastoupeny 7,5 %.¹⁶ Jejich ochrana jakožto vysoce flexibilního smluvního vztahu je nízká.

Z hlediska typu zaměstnání je užívání částečných úvazků záležitost specifické kvalifikace. V šetření Životní podmínky je taxativně vymezeno 26 druhů zaměstnání, kódovaných podle evropského standardu (KZAM), které jsou zastoupeny ve zkoumaném souboru. Vzhledem k povaze dat jsem stanovil hranici významnosti na hodnotě 5 %. Vyšší procentuální zastoupení mělo šest druhů zaměstnání. Přehledně je shrnuje následující tabulka.

Tabulka č. 4 **Procentuální podíl druhů zaměstnání na částečných úvazcích v ČR v roce 2008**

Druh zaměstnání (KZAM)	Podíl
pomocní a nekvalifikovaní pracovníci zaměřeni na prodej a služby (91)	18,4 %
prodavači, manekýni a předváděči zboží (52)	9,0 %
jiní pomocní pedagogičtí pracovníci (34)	8,8 %
obsluhující pracovníci (51)	8,6 %
nižší administrativní pracovníci (úředníci) kromě úředníků ve službách a obchodě (41)	7,6 %
techničtí pracovníci v oblasti biologie, zdravotničtí a zemědělství pracovníci v příbuzných oborech (32)	6,5 %

Zdroj: Životní podmínky 2008

Na první pohled je zřejmé, že většinou vykonávají zaměstnání se zkrácenou pracovní dobou lidé s nižší kvalifikací, nebo lidé se specifickými vlastnostmi či dovednostmi. Na druhou stranu jsou v tabulce zastoupeny i obory náročnější

¹⁶ Šetření uvádí, že 0,4% zaměstnanců na částečný úvazek pracuje „bez smlouvy.“

na vzdělání zaměstnance. Pokud navíc sloučíme některé příbuzné druhy zaměstnání dohromady, dostaneme zajímavé výsledky. Z celkového počtu zaměstnanců pracujících na částečný úvazek je 17 % pedagogických pracovníků,¹⁷ 11,9 % úředníků¹⁸ a 4,8 % vědeckých pracovníků různých zaměření.¹⁹

Zásadním aspektem možnosti aplikace konceptu flexicurity v České republice jsou důvody pracovníků k volbě zaměstnání právě na částečný úvazek. Ve zkoumaném šetření jsou zpracovávána data pro důvod práce na kratší dobu (pod 30 hodin týdně). Největší procento takto pracujících obyvatel, 15,8 %, tak činí z důvodu vlastní nemoci či invalidity. Dalších 14,6 % potom pečuje o děti, či jiné osoby.

Zaměstnanců, kteří by rádi pracovali na plný úvazek, ale z blíže nspecifikovaného důvodu nejsou schopni takové zaměstnání nalézt, je 8,2 %. Lidé v takovéto situaci se nazývají podzaměstnaní.²⁰ Téměř desetina částečných úvazků je tedy ze strany zaměstnanců nežádoucí. Další významnou skupinou jsou studenti a momentálně proškolení zaměstnanci, jejichž podíl na celkovém počtu zkoumaného vzorku je 7,4 %. Poslední část sestává přesně z 11,0 % pracovníků, kteří nechtějí pracovat déle než zmíněných 30 hodin týdně (tedy $\frac{3}{4}$ úvazek).²¹

Zajímavé je, že 10,0 % zaměstnanců se zkrácenou pracovní dobou změnilo v posledních dvanácti měsících zaměstnání nebo podnikání. Mezi zaměstnanci na plný úvazek tak učinilo 7,9 %. Částečné úvazky tedy vykazují vyšší míru změny zaměstnání. Nejčastějšími důvody pro tuto skutečnost bylo především získání nebo hledání lepšího pracovního místa. Z tohoto důvodu tak učinilo 56 % lidí, kteří změnili zaměstnání. Dalších 13 % se dále stěhovalo z důvodu sňatku, nebo zaměstnání partnera. Další statistiky v tomto souboru již nepřesáhly hranici deseti procent. 9 % procentům dotázaných skončil pracovní poměr na dobu určitou, v 8 % případů byla změna nebo ukončení práce způsobena důvody na straně zaměstnavatele (propuštění, uzavření firmy). Zbýlých 14 % ukončilo pracovní poměr z jiných důvodů.

¹⁷ Sloučení KZAM 23, 33, 34.

¹⁸ Sloučení KZAM 41, 42.

¹⁹ Sloučení KZAM 21, 22, 24.

²⁰ „Podzaměstnaní jsou všechny osoby v placeném zaměstnání nebo osoby pracující ve vlastním podniku, ať již byly nebo nebyly v práci, které pracují ve svém hlavním zaměstnání na částečný úvazek nebo méně než 40 hodin týdně, a přejí si pracovat vyšší počet hodin než ve stávajících zaměstnáních“ (Český statistický úřad [6]).

²¹ Doplněk do 100%: u 0,7% dotázaných je stávající stav považován za plný úvazek a 4,1% uvedlo, že pracuje méně než 30 hodin týdně z jiných důvodů.

Dosavadní analýza se zabývala částečnými úvazky, které jsou používány jako hlavní forma zaměstnání. Zajímavé je také využití dalších pracovních forem zaměstnání k přivýdělku při hlavním pracovním poměru. Vedlejší zaměstnání u zaměstnanců na plný pracovní úvazek svědčí o potřebě dodatečného příjmu. Další vedlejší zaměstnání u zaměstnanců na částečný úvazek by mohlo vypovídat o zájmu o flexibilní formu práce složenou z více pracovních aktivit.

Ukázalo se však, že pokud zaměstnanci (na plný i částečný úvazek) využívají nějakou formu dalšího přivýdělku (je jich 2,7 % z celkového počtu), je to častěji vlastní podnikání než další zaměstnanecký poměr. Další závislý pracovní poměr má uzavřeno 43,8 % a vlastní podnikání vede 56,2 % z nich. Průměrná odpracovaná doba ve vedlejších zaměstnání je 12,4 hodin týdně, přičemž více hodin (průměrně 12,52) pracují občané, kteří jsou ve svém hlavním pracovním poměru zaměstnání na plný úvazek. Druhý částečný úvazek je v průměru vykonáván 10 hodin týdně.

4.3 Shrnutí

Analýza mikroekonomických dat ukázala, že alternativní formy zaměstnávání v podobě částečných úvazků v České republice nijak populární nejsou. Právě naopak. Používají se velice málo a navíc je pro téměř desetinu takto pracujících zaměstnanců tento typ smluvního vztahu nežádoucí. Tito lidé však nejsou schopni nalézt práci na plný úvazek, ať už z důvodu jejich nízké konkurenceschopnosti, nebo určité rigidity trhu práce. Více než polovina z těch, kteří pracují na částečný úvazek a ukončili v posledním roce pracovní poměr tak učinila kvůli nalezení lepšího pracovního místa. V kolika případech však byli tito jedinci k přijetí práce na částečný úvazek donuceni okolnostmi a v kolika z nich to bylo jejich záměrem, není jisté. Osobně si však myslím, že donucení okolnostmi je častějším případem. Opět tak u nás vítězí klasické formy zaměstnání s nízkou úrovní flexibility, avšak vysokou mírou ochrany. Nepotvrdilo se ani časté paralelní využívání dvou částečných úvazků zároveň. Většina lidí majících dodatečný příjem si ho obstarává pomocí podnikání.

I přes to, že jsou částečné úvazky v České republice vnímány spíše negativně, mají na našem trhu práce své místo. Poskytují možnost participace nemocným, invalidním občanům, nebo lidem v důchodovém věku. Významným přínosem jsou také

pro lidi, kteří jsou nuceni pečovat o své děti, či jiné blízké osoby. V těchto, převážně sociálních, oblastech hrají alternativní formy zaměstnávání důležitou roli.

Koncept flexicurity však předpokládá něco víc. Pro jeho úspěšnou aplikaci je zapotřebí aktivní participace občanů. Jejich vůle a ochota k naplňování jeho principů. To jest vůle k využívání flexibilních smluvních vztahů ze strany zaměstnanců a zaměstnavatelů a zároveň politická vůle k takovým legislativním změnám, které by tuto flexibilizaci pracovního trhu umožnily a poskytly adekvátní míru ochrany všem zúčastněným. Kapitola čtyři ukazuje, že se této vůle v České republice poněkud nedostává.

V následující kapitole budu modelovat vývoj nezaměstnanosti v České republice od počátku devadesátých let dvacátého století do současnosti a pokusím se v ní odhalit faktory, které ji ovlivňují.

5. ANALÝZA FAKTORŮ OVLIVŇUJÍCÍCH NEZAMĚŠTNANOST V ČESKÉ REPUBLICE

Z makroekonomického pohledu je účelem konceptu flexicurity ovlivňování nezaměstnanosti. Pomocí aktivních i pasivních politik zaměstnanosti, institucionálního nastavení principů a dalších nástrojů působících na trh práce se jednotlivé státy snaží o dlouhodobé a udržitelné snižování nezaměstnanosti. Předchozí kapitoly rozebíraly teoretické vymezení konceptu flexicurity a jeho souvislosti na českém trhu práce. Tato kapitola retrospektivně modeluje vliv jednotlivých prvků tohoto konceptu na vývoj nezaměstnanosti v České republice od počátku devadesátých let dvacátého století. Na základě ekonometrické analýzy se v ní pokusím odhalit faktory, které na našem trhu práce nezaměstnanost nejvíce ovlivňují a vyvodit z toho plynoucí závěry pro možnou aplikaci flexicurity v České republice.

5.1 Výběr modelu, metodologie

Model, který používám k analýze faktorů ovlivňujících nezaměstnanost v České republice, vychází z pracovní studie Mezinárodního měnového fondu publikované v roce 2007, jejímž autorem je Jianping Zhou. V této práci byla použita rovnice, charakterizující dynamiku nezaměstnanosti jako funkci hospodářských politik (Zhou, 2007, str. 15):²²

$$u_t = c + \rho u_{t-1} + \alpha almp_t + \beta plmp_t + \gamma epl_t + \delta tw_t, \quad (1)$$

kde u_t je míra nezaměstnanosti; $almp_t$ jsou veřejné výdaje na aktivní politiky zaměstnanosti na jednoho nezaměstnaného pracovníka (vyjádřeno jako podíl průměrné mzdy); $plmp_t$ jsou veřejné výdaje na pasivní politiky zaměstnanosti na jednoho nezaměstnaného pracovníka (vyjádřeno jako podíl průměrné mzdy), epl_t je index ochrany zaměstnání; a tw_t je daňové zatížení.

²² Zkratky jednotlivých proměnných jsou ponechány v anglickém jazyce; v modelu je změněno znaménko u proměnné $almp_t$ na kladné, tím pádem je vynechán předpoklad pozitivní hodnoty všech koeficientů.

Tato rovnice podle mého názoru vystihuje všechny důležité prvky flexicurity, které by mohly mít vliv na vývoj nezaměstnanosti. Pokusím se nyní popsat její proměnné a logickou úvahou odhadnout, jaká budou znaménka jejich koeficientů.

Jelikož nezaměstnanost není stavová veličina, nýbrž toková, musí její hodnota v daném roce nutně záviset také na její hodnotě v roce předchozím. Z tohoto důvodu je tedy do rovnice zařazeno zpoždění vysvětlované proměnné o jeden rok. Z povahy této proměnné by měl být její koeficient kladný.

Funkce aktivních i pasivních politik zaměstnanosti byly popsány v kapitolách dvě a tři. Aktivní politiky trhu práce mají za úkol snižovat nezaměstnanost pomocí různých opatření finančního, ale i nefinančního rázu. Z podstaty samotného účelu těchto politik by tedy měl být koeficient této proměnné jednoznačně záporný. Na druhou stranu pasivní politiky zaměstnanosti kompenzují výpadky příjmů v obdobích sociálních problémů, jako jsou nezaměstnanost, nebo například nemoc. Již v kapitole dvě jsem se zmínil o problematice související s výší podpory v nezaměstnanosti a jejím vlivem na vůli, či ochotu pracovat. Domnívám se, že čím vyšší výdaje na pasivní politiky jsou v daném systému na jedince vynakládány, tím více jsou lidé odrazováni od aktivní participace na trhu práce. Měl by zde tedy z mého pohledu převládat pozitivní vztah mezi výdaji na pasivní politiky zaměstnanosti a mírou nezaměstnanosti.

Index ochrany zaměstnání EPL zastupuje v rovnici míru flexibility na trhu práce. Koncept flexicurity implicitně předpokládá, že zvyšování flexibility na trhu práce aktivně napomáhá snižovat nezaměstnanost. Dalo by se tedy předpokládat, že růst flexibility (tedy pokles indexu EPL) bude nezaměstnanost snižovat a naopak růst míry ochrany (tedy nárůst indexu EPL) zvyšovat. Se zvýšením hodnoty EPL by se tedy měla nezaměstnanost zvyšovat. Koeficient proměnné epl_t by měl být kladný.

Daňové zatížení je rozdíl mezi nezdaněným a zdaněným příjmem zaměstnance. Je to tedy procentuální část platu, kterou každý občan odvádí státu. Pomocí těchto příjmů by následně měly být hrazeny výdaje na politiky zaměstnanosti. Čím vyšší daň ze mzdy musí zaměstnanec platit, tím nižší je jeho konečný plat. Následně pak klesá motivace a ochota k práci. U koeficientu proměnné tw_t předpokládám kladné znaménko.

5.2 Data

Empirická analýza v této kapitole je provedena na souboru makroekonomických dat České republiky. Tento soubor se skládá z časové řady s roční frekvencí o šestnácti pozorováních z období let 1993 až 2008.²³ Kvůli povaze některých proměnných modelu nebylo možné sestavit řadu z měsíčních či čtvrtletních pozorování. Taková data nejsou dostupná.

Jednotlivé proměnné v datovém souboru nebylo možno získat z jednoho zdroje, proto jsem byl nucen získat každou dílčí časovou řadu z jiné databáze.²⁴ Využil jsem výhradně veřejných internetových portálů, zejména českých statistických institucí (Český statistický úřad, Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí). Index ochrany zaměstnání a míru daňového zatížení, které nejsou k dispozici z českých zdrojů, jsem získal ze statistického portálu Organizace pro ekonomickou spolupráci a vývoj.

Výdaje na aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti vystupují v modelu přepočítané na jednoho nezaměstnaného člověka a zároveň jako podíl průměrné mzdy. Rovnice (2) pro výpočet hodnoty v roce t vypadá tedy:

$$\frac{X}{w_t} \cdot \frac{1}{N_t}, \quad (2)$$

kde X jsou výdaje na aktivní (popřípadě pasivní) politiky zaměstnanosti v roce t ; N_t je počet nezaměstnaných v roce t ; a w_t je průměrná mzda v roce t . Tuto hodnotu můžeme nazvat jako „reálné výdaje na aktivní (pasivní) politiky zaměstnanosti na jednoho nezaměstnaného v daném roce.“

Index ochrany zaměstnání je sestaven z 21 položek, které pokrývají různé aspekty ochrany zaměstnání. Jsou to: individuální propouštění pracovníků se standardními smlouvami; dodatečné náklady pro kolektivní propouštění; regulace dočasných smluv. Detailní informace o tomto indexu jsou dostupné v elektronické podobě na OECD [2].

²³ Celý datový soubor je uveden v příloze 4.

²⁴ Zdroje jednotlivých časových řad přehledně shrnuje tabulka v příloze 5.

Data pro daňové zatížení příjmů jsou použita jako průměrné daňové zatížení pro svobodného bezdětného člověka se 100 % průměrné mzdy. V průběhu sběru dat pro tuto proměnnou jsem narazil na komplikace. Nebyl jsem schopen nalézt ucelenou časovou řadu za celé sledované období. V roce 2005 se totiž změnila metodika výpočtu.²⁵ Řady podle nového a starého typu výpočtu se překrývají v období let 2000 až 2004. Při porovnání tohoto pětiletého úseku se data liší maximálně o 0,17 % a v průměru pak o 0,08 %.²⁶ Jelikož jsou odchylky jednotlivých pozorování minimální, tyto dvě řady jsem na sebe napojil. Počínaje rokem 2000 se v souboru vyskytují data daňového zatížení příjmů počítaná podle nové (stávající) metodiky OECD.

5.3 Regresní model

K ekonometrické analýze vývoje nezaměstnanosti používám program Gretl.²⁷ Modelování provádím pomocí standardní metody nejmenších čtverců (OLS), kterou program implicitně nabízí. Ještě než však přikročím k vlastní ekonometrické analýze, je nutné správně zapsat používaný model. Jelikož v původním zápisu chybí člen disturbancí, je nutné jej do modelu přidat. Korektní model (1) tedy po úpravě rovnice (1) vypadá takto:

$$u_t = c + \rho u_{t-1} + \alpha almp_t + \beta plmp_t + \gamma epl_t + \delta tw_t + \varepsilon_t. \quad (1)$$

Nyní je již možné přistoupit k vlastnímu odhadu koeficientů našeho modelu. Výsledky modelu (1) nejsou uspokojivé z důvodu vysokých p-hodnot jednotlivých proměnných (viz příloha 1). Hlavním problémem modelu v této fázi však je, že není možné zamítnout hypotézu o přítomnosti jednotkového kořene u zpožděné vysvětlované proměnné, což ukazuje na nestacionaritu dané časové řady. Za těchto podmínek není možné použít metodu odhadů koeficientů pomocí OLS, protože rozptyl nestacionárních proměnných není konvergentní. Tím je porušen předpoklad metody nejmenších čtverců o konečném a konstantním rozptylu disturbancí a tedy i vysvětlované proměnné. Z toho důvodu převedeme zpoždění nezaměstnanosti na levou stranu rovnice a provedeme regresi prvních diferencí nezaměstnanosti na následujícím modelu (2):

²⁵ Nová metodika byla poprvé použita v publikaci *Taxing Wages 2005-2006* (OECD, 2010).

²⁶ Jako základ pro výpočet procentuální odchylky byla použita původní řada počítaná starou metodou.

²⁷ Gretl, verze 1.8.7

$$\Delta u = u_t - u_{t-1} = c + \alpha almp_t + \beta plmp_t + \gamma epl_t + \delta tw_t + \varepsilon_t. \quad (2)$$

První diference nezaměstnanosti by měly zaručit, že tento model bude stacionární. Tuto skutečnost otestuji KPSS testem prvních diferencí nezaměstnanosti se zpožděním prvního řádu. Výsledek testu nezamítnul na 10% hladině významnosti nulovou hypotézu o stacionaritě dané časové řady (testovací statistika = 0,3; kritická hodnota pro 10 % = 0,347), což nám již umožní odhadnout koeficienty pomocí metody nejmenších čtverců. Výsledky tohoto odhadu jsou uvedeny v následující tabulce:

Tabulka č. 5 Výsledky modelu (2) diferencí nezaměstnanosti

	Koeficient	Směr. chyba	t-podíl	p-hodnota
const	-0,1041	0,2880	-0,3614	0,7254
almp	-0,0281	0,0107	-2,6136	0,0259
plmp	0,0020	0,0185	0,1099	0,9147
epl	-0,0257	0,0412	-0,6243	0,5464
tw	0,3878	0,6845	0,5665	0,5836

Pozorování	1994-2008 (T=15)	Závisle proměnná	d_u
Koef. determinace R ²	0,504419	Adjustovaný R ²	0,306186
F (4, 10)	2,544582	P-hodnota (F)	0,105287

Poznámka: *, **, *** značí významnost na 10%, 5%, 1% hladině (v tomto pořadí).

Nyní je nutné ověřit předpoklady metody nejmenších čtverců. Model je ze své podstaty lineární v parametrech; rezidua jsou normálně rozdělena s přibližně nulovou střední hodnotou: N (-3,75857e-018, 0,00907); kolinearitu jsem testoval pomocí programem implicitně nabízeného testu, který problém kolinearit neprokázal; Breusch-Paganův test heteroskedasticity nevyvrátil nulovou hypotézu o shodnosti rozptylů (p-hodnota = 0,938); Breusch-Godfreyův LM-test pro autokorelaci prvního řádu nevyvrátil nulovou hypotézu o absenci autokorelace (p-hodnota = 0,606); test normality reziduí nezamítl nulovou hypotézu o jejich normálním rozdělení (p-hodnota = 0,443). Předpoklady metody nejmenších čtverců jsou tedy splněny. Potenciální problém však nastává při testování nulové hodnoty všech parametrů modelu pomocí F-statistiky

(p-hodnota = 0,105). Pro hladinu významnosti 10 % je její p-hodnota kritická. V souvislosti s další úpravou modelu se však tímto problémem nebudu zabývat.

Při pohledu na výsledné koeficienty modelu diferencí nezaměstnanosti je vidět problém se signifikancí většiny proměnných. Jejich p-hodnoty jsou značně vysoké. Jedinou významnou je *almp*. Z tohoto důvodu vynechám z modelu proměnné *plmp_t*; *epl_t*; a *tw_t*, čímž dosáhnu lepších výsledků. Pokud ale vynechám některé proměnné, je nutné otestovat jejich sdruženou signifikanci. Při této úpravě nabízí program automaticky výsledek testování nulové hypotézy, že všechny regresní koeficienty daných proměnných jsou nulové. Tato hypotéza nebyla zamítnuta (p-hodnota = 0,878). V této chvíli se dostávám ke konečnému modelu, který obsahuje jednu proměnnou a intercept. Rovnice výsledného modelu (3) tedy vypadá takto:

$$\Delta u = c + \alpha almp_t + \varepsilon_t. \quad (3)$$

Výsledky tohoto modelu shrnuje tabulka č. 6. Aby bylo možné považovat tyto výsledky odhadů koeficientů za korektní, opět je nutné ověřit předpoklady OLS modelu. Model je ze své podstaty stále lineární v parametrech; rezidua jsou normálně rozdělena s přibližně nulovou střední hodnotou: N (-1,4456e-018, 0,00821); kolinearitu u tohoto modelu není nutné testovat; Breusch-Paganův test heteroskedasticity nezamítl nulovou hypotézu o shodnosti rozptylů (p-hodnota = 0,499); Breusch-Godfreyův LM-test pro autokorelaci prvního řádu nezamítl nulovou hypotézu o absenci autokorelace (p-hodnota = 0,583); test normality reziduí nezamítl nulovou hypotézu o jejich normálním rozdělení (p-hodnota = 0,381). Předpoklady metody nejmenších čtverců jsou tedy splněny.

Tabulka č. 6 **Výsledky modelu (3) diferencí nezaměstnanosti**

	Koeficient	Směr. chyba	t-podíl	p-hodnota
const	0,0155***	0,0050	3,0939	0,0086
almp	-0,0290***	0,0085	-3,4049	0,0047

Pozorování	1994-2008 (T=15)	Závisle proměnná	d_u
Koef. determinace R ²	0,471406	Adjustovaný R ²	0,430745
F (1, 13)	11,59357	P-hodnota (F)	0,004698

Poznámka: *, **, *** značí významnost na 10%, 5%, 1% hladině (v tomto pořadí).

5.4 Interpretace výsledků regresního modelu

Analýza vývoje nezaměstnanosti ukázala, že většina zkoumaných faktorů nezaměstnanost významně neovlivňuje. Výdaje na pasivní politiky zaměstnanosti, index ochrany zaměstnání ani daňové zatížení příjmů nepůsobí na nezaměstnanost tak, jak jsem se na počátku analýzy domníval. Znaménka koeficientů se sice ve dvou ze tří případů shodují s předpokládanými výsledky, ale ani jeden z odhadů není signifikantní. Konečný model předkládá pouze intercept a jednu původní proměnnou, která má podstatný vliv na vývoj nezaměstnanosti v České republice. Jsou jí výdaje na aktivní politiky zaměstnanosti.

Koeficient c představuje konstantu modelu. Jedná se o teoretickou hodnotu, bez které by mohlo být zachycení dat v daném modelu zkreslené. Výsledná hodnota tohoto koeficientu znamená, že při nulových výdajích na aktivní politiky zaměstnanosti je tempo růstu rozdílu měř nezaměstnanosti 0,015 procentního bodu ročně. Tedy, že bez výdajů na APZ by meziroční nárůst nezaměstnanosti stoupal o 0,015 procentního bodu za rok.

Koeficient alfa příslušný proměnné $almp$ vyjadřuje velikost efektu změny reálných výdajů na aktivní politiky zaměstnanosti (přepočítané na jednoho nezaměstnaného) na vývoj rozdílu nezaměstnanosti v témže roce. Tedy pokud se $almp$ zvýší o 1 jednotku, rozdíl měř nezaměstnanosti poklesne oproti předchozímu stavu o 0,029 procentních bodů absolutně.

Srozumitelnější interpretací výsledků koeficientu alfa je, pokud vyjádříme změnu proměnné $almp$, nutnou ke snížení rozdílu měř nezaměstnanosti o 0,01 procentního bodu. Z této interpretace vyplývá, že na snížení rozdílu měř nezaměstnanosti o 0,01 procentního bodu by bylo potřeba zvýšit reálné výdaje na aktivní politiky zaměstnanosti na jednoho nezaměstnaného v daném roce o 0,34 jednotek.

Pokud zavedeme určité předpoklady, bylo by teoreticky možné z rovnice (2) vyjádřit i změnu agregovaných výdajů na aktivní politiky zaměstnanosti v daném roce, nutnou ke snížení rozdílu nezaměstnaností právě o jednu setinu procentního bodu. Museli bychom však stanovit podmínku, že jsou průměrná mzda i počet nezaměstnaných v daném roce na malém intervalu konstantní. Výsledkem by byla statická hodnota. Pro data z roku 2008 je tento výpočet následující: Aby rozdíl měř

nezaměstnanosti mezi roky 2007 a 2008 poklesl o dodatečnou 0,01 procentního bodu (tedy celkový pokles míry nezaměstnanosti z roku 2007 na rok 2008 by byl o 0,46²⁸ procentního bodu absolutně) bylo by nutné zvýšit celkové výdaje na aktivní politiky zaměstnanosti v České republice přibližně o 1,8 miliardy Kč. Celkové výdaje na aktivní politiky zaměstnanosti by potom v roce 2008 dosáhly téměř 8 miliard korun.²⁹

Ve třetí kapitole jsem se zabýval výší výdajů na aktivní politiky zaměstnanosti v České republice ve srovnání se zeměmi evropské patnáctky. V EU-15 se tyto výdaje pohybují mezi 1 % a 1,5 % hrubého domácího produktu, v ČR je to pouze 0,16 %.³⁰ V souladu s tvrzením o zvýšení výdajů na aktivní politiky zaměstnanosti z předchozího odstavce by bylo možné říci, že v roce 2008 by snížení míry nezaměstnanosti v České republice o 0,46 procentního bodu stálo 0,049 % HDP. Celkové výdaje na APZ by tedy vzrostly na 0,209 % HDP.³¹ Tento údaj je stále zanedbatelný oproti výdajům, které jsou na politiky trhu práce uvolňovány v Evropské unii.

²⁸ Počítáno jako absolutní procentní nárůst míry nezaměstnanosti z roku 2007 na rok 2008. Míra nezaměstnanosti v roce 2007: 4,84 %; původní rozdíl měr nezaměstnanosti mezi roky 2007 a 2008: - 0,45 procentního bodu.

²⁹ Přesná částka potřebná ke zvýšení výdajů na APZ, které je nutné ke snížení meziroční nezaměstnanosti o 0,01%, je 1 830 934 279 Kč (APZ celkově potom 7 962 663 279 Kč). Jako základ k tomuto procentuálnímu výpočtu byl použit údaj o APZ z roku 2008 ze zpracovávaného datového souboru (6 131 729 000 Kč).

³⁰ Vlastní výpočet na základě údajů z publikace Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV ČR, 2009) a portálu ČSÚ (Český statistický úřad [3]) pro rok 2008.

³¹ Vlastní výpočty na základě údajů z portálu ČSÚ (Český statistický úřad [3]) a výsledků kapitoly 5.

6. ZÁVĚR

Ovlivňováním vývoje nezaměstnanosti se zabývá bezpočet teoretických, ale také prakticky aplikovaných konceptů po celém světě. Flexicurita je právě takovým konceptem. Je jakýmsi návodem či návrhem předloženým Evropskou unií svým členským státům, s jehož pomocí by bylo možné jednotně docílit udržitelného snížení nezaměstnanosti. Kýženého záměru chce dosáhnout pomocí na první pohled neslučitelných vlastností trhů práce. Vlastností, které by si zdánlivě měly odporovat – flexibility a jistoty.

Tento evropský přístup s sebou nese pozitivní i negativní charakteristiky oblasti, ve které se zrodil. Dánské a nizozemské trhy práce jsou velice flexibilní při zachování dosti vysoké míry ochrany. Křivky znázorňující nezaměstnanost v těchto zemích empiricky potvrzují pozitivní výsledky dosažené pomocí flexicurity. Avšak specifický historický vývoj těchto trhů činí aplikaci tohoto konceptu v ostatních členských státech problematičtější, než by se mohlo zdát.

Celý koncept je z velké části o nastavení právního rámce dané země. V každé učebnici teorie práva je možné se dočíst o určitém „principu nepřevoditelnosti právní úpravy“ z jednoho státu do druhého. Co dobře funguje v jedné zemi, nemusí nutně fungovat ve druhé. V původních zemích flexicurity dosáhlo uvědomění sociální odpovědnosti odborů, vlády a firem takové míry, že umožnilo rozsáhlou a dlouhotrvající spolupráci směřující k cílům výhodnějším pro všechny strany. Všichni zúčastnění měli tedy aktivní zájem podílet se na vývoji strategií, vedoucích právě ke vzniku politických opatření nazývaných flexicurita.

Nejen politická vůle, ale též vůle každého jednotlivce je třeba k naplňování principů flexicurity. Lidé v Dánsku a Nizozemsku dozajista museli projít dlouhým procesem přivykání a přizpůsobování se zákonitostem pracovních trhů, které jim postupem času začaly přinášet mnohé výhody, ale také s sebou přinesly nové nároky. Neustálá potřeba dalšího vzdělávání, nutného pro udržení konkurenceschopnosti na flexibilních trzích práce, je v mnoha zemích představou, na kterou nejsou jejich obyvatelé zdaleka připraveni.

Jak již bylo uvedeno, flexicurita je ucelený systém politických nástrojů, snažící se ovlivňovat situaci na trhu práce pomocí zvyšování flexibility na jedné straně a zároveň také ochrany na straně druhé. Pro její správné pochopení je nutné si uvědomit, že flexibilita i jistota se mohou vzájemně doplňovat a také podporovat. Skládají se totiž z různých prvků. Je proto možné zvyšovat flexibilitu jednoho a zároveň jistotu druhého a potenciálně tak dosahovat očekávaných výsledků.

Globalizovaný svět a čím dál tím rychlejší život každého z nás nám dnes často nedovoluje setrvávat celý život na jednom pracovním místě, v jedné profesi a mnohdy ani v jednom oboru. Je proto nutné se takovýmito změnám přizpůsobit. Musíme být schopni dynamicky reagovat na nečekané situace v pracovním, ale i osobním životě. Koncept flexicurity se s tímto problémem pokouší vypořádat cestou flexibilních pracovních vztahů. Pružné formy zaměstnání však v mnohých zemích nejsou dostatečně chráněny, a proto také nejsou vyhledávány, používány. Flexicurita si klade za cíl toto změnit. Zvýšit ochranu flexibilních forem zaměstnávání, zvýšit jejich atraktivitu.

Jelikož však nejsou a z definice nikdy nemohou být flexibilní formy zaměstnání plně zajištěné, je nutné vytvořit sociální systém, který bude dostatečně, avšak za velice přísných podmínek, kompenzovat výpadky příjmů v obtížných životních situacích, jakou nezaměstnanost bezpochyby je. Tento sociální systém by však měl především pamatovat na aktivační opatření a pobídky pro zaměstnavatele i zaměstnance. Podpora vzdělávacích programů a aktivní participace na nich v průběhu celého života člověka je klíčovou součástí flexicurity.

Ve své bakalářské práci jsem se pokusil tento idealistický koncept popsat a zasadit ho do prostředí České republiky. Zjistil jsem, že situace na našem trhu práce je velice specifická. Flexibilita jim určitě nechybí, avšak chráněny jsou z pohledu flexicurity na nesprávných místech. Převládá zde využívání konzervativních smluvních vztahů s nízkou mírou flexibility a vysokou mírou ochrany. Tedy taková zaměstnání, od kterých se flexicurita snaží odklonit.

Systém celoživotního vzdělávání, který by aktivně zvyšoval konkurenceschopnost a zaměstnatelnost českých pracovníků chybí. Aktivní politiky zaměstnanosti jsou zaměřeny převážně na tvorbu nových pracovních míst a jejich podporu. Dosažení na sociální dávky v obdobích složitých životních situací je stále problematičtější a jejich výše se naproti tomu z úsporných i jiných důvodů neustále

snižuje. Snaha o dlouhodobé snižování nezaměstnanosti u rizikových skupin obyvatelstva se často nedaří.

Důležitý předpoklad konceptu flexicurity, tedy využívání flexibilních forem zaměstnávání, je v České republice naplňován velmi zřídka. Existuje zde navíc relativně vysoká podzaměstnanost. Částečné úvazky na našem trhu práce využívají především lidé dlouhodobě nemocní, invalidní, nebo takoví, kteří jsou nuceni pečovat o své blízké. Flexicurita však požaduje, aby tyto formy smluvních vztahů používali i lidé v běžných životních situacích. Dobrovolně, cíleně. V České republice se tak ovšem děje málokdy.

Vzhledem k tomu, že hlavním cílem politik flexicurity je ovlivňování nezaměstnanosti, pokusil jsem se v této práci odhalit faktory, které na ni v historii samostatné České republiky působily. Z titulu této práce jsem pro analýzu zvolil takové faktory, které přímo souvisí se zkoumaným tématem. Zjistil jsem však, že většina mnou předpokládaných činitelů podstatný vliv na nezaměstnanost neměla. Jedinou proměnnou, která ovlivňuje nezaměstnanost v České republice, jsou aktivní politiky zaměstnanosti. Tedy motivace, vzdělávání a další aktivační opatření. Státní výdaje na tyto nástroje jsou však téměř desetkrát nižší, než ve vyspělejších členských státech Evropské unie.

Mohla by se tedy flexicurita stát v České republice odpovědí na problémy trhu práce tak, jak se jí stala v Dánsku či Nizozemsku? Mohla by být reakcí na stále se měnící požadavky těchto trhů na zaměstnance i zaměstnavatele? Osobně se domnívám, že tento koncept sociálně-právních politik a nástrojů je velmi idealistický. Je pravda, že v jiných částech Evropy je ve větší, či menší míře funkční, nicméně v našem prostředí by byla podle mého názoru jeho aplikace značně problematická. Vzhledem k tomu, že společenská odpovědnost v České republice nedosahuje míry srovnatelné například s tou v Nizozemsku, byly by celospolečenské náklady na zavedení flexicurity u nás příliš vysoké.

Česká republika by měla hledat svou vlastní cestu. Cestu, která nebude nutně závislá na cestě flexicurity. Neměla by ji však ani zavrhnout. Myslím si, že některé principy flexicurity by mohly být užitečné a mělo by být důkladně zváženo, zda není výhodné je u nás použít a včlenit je tak do našeho sociálně-právního rámce. Odpovědi na otázky které principy by to měly být a jak by měly být aplikovány, by však

vyžadovaly rozšíření analýzy o podrobný rozbor jednotlivých opatření aktivních politik zaměstnanosti. Takové téma by mohlo být námětem pro další výzkum.

7. POUŽITÉ ZDROJE

Literatura

Auer, P. (2010): „What's in a Name? The Rise (and Fall?) of Flexicurity.“ *Journal of Industrial Relations*, Vol. 52 Issue 3, pp. 371-386.

Bekker, S., Wilthagen, T., Kongshøj Madsen, P., Zhou, J., Rogowski, R., Keune, M., Tangian, A. (2008): „Flexicurity – a European Approach to Labour Market Policy.“ *Intereconomics*, Vol. 43, Issue 2, pp. 68-111.

Belchamber, G. (2010): „Flexicurity: What is it? Can it Work Downunder?“ *Australian Bullertin of Labour*, Vol. 36, No. 3, pp. 278-303.

Beránková V. (2008): “Flexibility and Flexicurity in EU labour markets”, Institute of Economic Studies, Faculty of Social Sciences, Charles University, Prague.

De Hann, E., Vos, P., De Jong, P. (1995): „Flexibilisation of labour,“ *Serie Wetenschappelijke Publikaties*, Amsterdam: Nationaal Vakbondsmuseum.

Gómez, S., Pons, C., Martí, C. (2002): „Part-Time Work: Its Evolution and Results.“ IESE Research Paper No. 476, Barcelona.

Gorter, C. (2000): „The Dutch Miracle?“. Pp. 181-210 in: Esping-Andersen, G., Regini, M. (eds.). *Why deregulate markets?* New York: Oxford University Press.

Hůrka, P. (2009): „Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexijistoty v českém pracovním právu,“ 1.vyd., Praha: Auditorium, ISBN 978-80-903786-04-9.

Chytilová, J., Mejstřík, M. (2007): „European Social Models and Growth: Where are the European Eastern Countries Heading?“ IES Working Paper 24/2007. Prague: Charles University.

Janičko, P., Sirůček, P. (2009): „Three Pillars of Flexicurity: the Case of the Czech Republic.“ *Transfer, European Review of Labour and Research*, Vol. 15, No. 3-4, pp. 596-603, ISSN 1024-2589.

Lewis, J., Plomien, A. (2009): „Flexicurity’ as a Policy Strategy: The Implications for Gender Equality.“ *Economy and Society*, Vol. 38, No. 3, pp. 433-459.

Muffels, R. J. A. (ed.) (2008): „*Flexibility and Employment Security in Europe – Labour Markets in Transition*,“ Edward Elgar.

Mysíková, M. (2006): „Postavení žen na trhu práce.“ Diplomová práce (Mgr.) Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Institut ekonomických studií, Praha.

Nekolová, M. (2008): „Flexicurity – hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice.“ VÚPSV, Praha, ISBN 978-80-87007-89-1.

Preece, Daniel V. (2009): „Co-opting the European Social Model: The Evolving Discourse over the "Common Principles" of Flexicurity.“ Presented at 2009 ISA annual convention, New York, Feb 15-Feb 18. http://www.allacademic.com/meta/p313806_index.html.

Schils, T., Houwing, H. (2010): „Sectoral Variation in Collectively Agreed Employment Protection: Evidence from Dutch Flexicurity.“ *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 16 Issue 2, pp. 137-152.

Standing, G. (1999): „*Global labour flexibility: Seeking distributive justice*,“ Ženeva: Palgrave Macmillan, ISBN 978-0-333-77652-0.

Tangian, A. (2007): „Is flexible work precarious? A study based on the 4th European survey of working conditions 2005.“ Diskussionspapier 153. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung.

Wilthagen, T. (1998): „Flexicurity: A New Paradigm for Labour Market Policy Reform?“ Flexicurity Research Papers No 2003-1. Tilburg: Tilburg University. <http://www.tilburguniversity.nl/faculties/law/research/reflect/publications/papers>.

Wilthagen, T., Tros, F. (2004): „The Concept of ‘Flexicurity’: A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets.“ Transfer, European Review of Labour and Research, Vol. 10, No. 2. http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1133932.

Wilthagen, T., Tros, F., van Lieshout, H. (2003): „Towards „Flexicurity“? Balancing Flexibility and Security in EU Member States.“ Invited paper prepared for the 13th World Congress of the International Industrial Relations Association (IIRA), Berlin.

Zhou, J. (2006): „Reforming Employment Protection Legislation in France.“ IMF Working Papers No. 06/108. Washington: IMF.

Zhou, J. (2007): „Danish for All? Balancing Flexibility with Security: The Flexicurity model.“ IMF Working Papers No. 07/36. Washington: IMF.

Statistická data

MPSV ČR. (2009): „Základní ukazatele z oblasti práce a sociálního zabezpečení ve vývojových řadách a grafech 2008,“ Praha: MPSV, ISBN 978-80-7421-005-1, 20.1.2011 dostupné na: <http://www.mpsv.cz/cs/3867>

OECD (2010): „Taxing wages: comparative tables.“ OECD tax statistics (database), 28.2.2011, dostupné na: http://www.oecd-ilibrary.org/taxation/data/taxing-wages/comparative-tables_data-00265-en

Internetové zdroje

Český statistický úřad [1]: *Míra nezaměstnanosti dle VŠPS*, 14.5.2011, <http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/p/1371-09>

Český statistický úřad [2]: *Časová řada základních ukazatelů VŠPS*, 31.1.2011, http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_cr

Český statistický úřad [3]: *Česká republika: hlavní makroekonomické ukazatele*, 19.3.2011, <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/home>

Český statistický úřad [4]: *Veřejné výdaje na politiky trhu práce, podle typu akce*, 21.4.2011, <http://apl.czso.cz/ode/tab/tps00076.htm#aV>

Český statistický úřad [5]: *Životní podmínky (EU-SILC)*, 29.4.2011, http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zivotni_podminky_%28eu_silc%29

Český statistický úřad [6]: *Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil 2010*, Český statistický úřad, Praha, 11.5.2011, [http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/64003169FE/\\$File/311511m02%20cz.pdf](http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/64003169FE/$File/311511m02%20cz.pdf)

Český statistický úřad [7]: *Průměrná hrubá měsíční mzda zaměstnanců v nár. hospodářství (bez podlim. ek. subjektů) podle odvětví*, 21.1.2011, http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cr_od_roku_1989

Eurostat [1]: *Unemployment rate by gender*, 19.4.2011,
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsiem110>

OECD [1]: *Strictness of employment protection – overall*, 10.4.2011,
http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL_OV

OECD [2]: *OECD indicators of employment protection*, 14.5.2011,
http://www.oecd.org/document/11/0,3746,en_2649_37457_42695243_1_1_1_37457,00.html

MPSV ČR [1]: *Výdaje na spz souhrnný přehled 1991-2009*, 3.2.2011,
<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>

8. SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1	Kompletní výsledky analýzy modelu (1).....	47
Příloha 2	Kompletní výsledky analýzy modelu (2).....	48
Příloha 3	Kompletní výsledky analýzy modelu (3).....	49
Příloha 4	Data pro analýzu faktorů ovlivňujících nezaměstnanost v ČR.....	50
Příloha 5	Tabulka zdrojů dat pro analýzu faktorů ovlivňujících nezaměstnanost v ČR	51

9. PŘÍLOHY

Příloha 1 Kompletní výsledky analýzy modelu (1)

Model (1): OLS, za použití pozorování 1994-2008 (T = 15)

Závisle proměnná: u

	<i>Koeficient</i>	<i>Směr. chyba</i>	<i>t-podíl</i>	<i>p-hodnota</i>
const	-0,103028	0,308218	-0,3343	0,74583
almp	-0,0278559	0,015768	-1,7666	0,11110
plmp	0,00141061	0,0377392	0,0374	0,97100
epl	-0,0256786	0,0435047	-0,5902	0,56955
tw	0,387255	0,722018	0,5364	0,60472
u_1	0,99435***	0,290886	3,4184	0,00765

Střední hodnota závisle proměnné	0,064471	Sm. odchylka závisle proměnné	0,018595
Součet čtverců reziduí	0,000823	Sm. chyba regrese	0,009562
Koeficient determinace	0,830022	Adjustovaný koeficient determinace	0,735589
F(5, 9)	8,789593	P-hodnota(F)	0,002846
Logaritmus věrohodnosti	52,29701	Akaikovo kritérium	-92,59402
Schwarzovo kritérium	-88,34572	Hannan-Quinnovo kritérium	-92,63928
rho (koeficient autokorelace)	0,145376	Durbin-Watsonova statistika	1,603983

Test normality reziduí -

Nulová hypotéza: chyby jsou normálně rozdělené

Testovací statistika: $\chi^2(2) = 1,61047$

s p-hodnotou = 0,446984

Breusch-Paganův test heteroskedasticity -

Nulová hypotéza: není zde heteroskedasticita

Testovací statistika: LM = 1,33521

s p-hodnotou = $P(\text{Chi-Square}(5) > 1,33521) = 0,931267$

LM test pro autokorelaci až do řádu 1 -

Nulová hypotéza: žádná autokorelace

Testovací statistika: LMF = 0,270477

s p-hodnotou = $P(F(1,8) > 0,270477) = 0,617093$

Příloha 2 Kompletní výsledky analýzy modelu (2)

Model (2): OLS, za použití pozorování 1994-2008 (T = 15)

Závisle proměnná: d_u

	<i>Koeficient</i>	<i>Směr. chyba</i>	<i>t-podíl</i>	<i>p-hodnota</i>
const	-0,104066	0,287981	-0,3614	0,72535
almp	-0,028069**	0,0107396	-2,6136	0,02588
plmp	0,00203761	0,0185438	0,1099	0,91468
epl	-0,0257267	0,0412061	-0,6243	0,54638
tw	0,387773	0,684514	0,5665	0,58355

Střední hodnota závisle proměnné	0,000047	Sm. odchylka závisle proměnné	0,010890
Součet čtverců reziduí	0,000823	Sm. chyba regrese	0,009071
Koeficient determinace	0,504419	Adjustovaný koeficient determinace	0,306186
F(4, 10)	2,544582	P-hodnota(F)	0,105287
Logaritmus věrohodnosti	52,29670	Akaikovo kritérium	-94,59339
Schwarzovo kritérium	-91,05314	Hannan-Quinnovo kritérium	-94,63110
rho (koeficient autokorelace)	0,141127	Durbin-Watsonova statistika	1,610553

Test normality reziduí -

Nulová hypotéza: chyby jsou normálně rozdělené

Testovací statistika: $\chi^2(2) = 1,62637$

s p-hodnotou = 0,443444

Breusch-Paganův test heteroskedasticity -

Nulová hypotéza: není zde heteroskedasticita

Testovací statistika: LM = 0,801589

s p-hodnotou = $P(\text{Chi-Square}(4) > 0,801589) = 0,938235$

LM test pro autokorelaci až do řádu 1 -

Nulová hypotéza: žádná autokorelace

Testovací statistika: LMF = 0,28343

s p-hodnotou = $P(F(1,10) > 0,28343) = 0,606088$

Příloha 3 Kompletní výsledky analýzy modelu (3)

Model (3): OLS, za použití pozorování 1994-2008 (T = 15)

Závisle proměnná: d_u

	<i>Koeficient</i>	<i>Směr. chyba</i>	<i>t-podíl</i>	<i>p-hodnota</i>
const	0,015499***	0,00500959	3,0939	0,00855
almp	-0,0290242***	0,00852417	-3,4049	0,00470

Střední hodnota závisle proměnné	0,000047	Sm. odchylka závisle proměnné	0,010890
Součet čtverců reziduí	0,000878	Sm. chyba regrese	0,008217
Koeficient determinace	0,471406	Adjustovaný koeficient determinace	0,430745
F(1, 13)	11,59357	P-hodnota(F)	0,004698
Logaritmus věrohodnosti	51,81303	Akaikovo kritérium	-99,62606
Schwarzovo kritérium	-98,20996	Hannan-Quinnovo kritérium	-99,64115
rho (koeficient autokorelace)	0,168023	Durbin-Watsonova statistika	1,529747

Test normality reziduí -

Nulová hypotéza: chyby jsou normálně rozdělené

Testovací statistika: $\chi^2(2) = 1,92701$

s p-hodnotou = 0,381553

Breusch-Paganův test heteroskedasticity -

Nulová hypotéza: není zde heteroskedasticita

Testovací statistika: LM = 0,455435

s p-hodnotou = $P(\text{Chi-Square}(1) > 0,455435) = 0,499765$

LM test pro autokorelaci až do řádu 1 -

Nulová hypotéza: žádná autokorelace

Testovací statistika: LMF = 0,316872

s p-hodnotou = $P(F(1,13) > 0,316872) = 0,583072$

Příloha 4 Data pro analýzu faktorů ovlivňujících nezaměstnanost v ČR

ROK	u	almp	plmp	epl	tw	výdaje na APZ (v Kč)	výdaje na PPZ (v Kč)	počet nezaměstnaných	průměrná mzda
1993	0,0432	0,5769	1,0906	1,90	0,4260	749408000	1416669000	220023,75	5904
1994	0,0430	0,4637	1,1906	1,90	0,4280	718323000	1844265000	221169,74	7004
1995	0,0402	0,3673	1,0310	1,90	0,4320	634791000	1781846000	208051,27	8307
1996	0,0389	0,2820	1,0642	1,90	0,4260	558087000	2106406000	201463,64	9825
1997	0,0479	0,2058	1,2751	1,90	0,4290	551995000	3420038000	248310,50	10802
1998	0,0645	0,2279	1,0585	1,90	0,4280	903014000	4193698000	335727,75	11801
1999	0,0870	0,3307	0,9825	1,90	0,4270	1921750000	5709466000	454109,03	12797
2000	0,0876	0,5513	0,9194	1,90	0,4270	3406154000	5680469000	454511,50	13594
2001	0,0813	0,6586	0,8476	1,90	0,4262	4063277000	5228947000	418265,70	14750
2002	0,0728	0,5851	1,0431	1,90	0,4292	3483250000	6209746000	374149,52	15911
2003	0,0778	0,4852	1,0299	1,90	0,4319	3274160000	6949250000	399147,14	16905
2004	0,0830	0,5132	0,9158	1,90	0,4353	3939856000	7030047000	425877,44	18025
2005	0,0793	0,5185	0,9071	2,09	0,4376	4027853000	7046845000	410153,89	18940
2006	0,0714	0,7082	0,9763	2,09	0,4255	5300675000	7307521000	371293,43	20158
2007	0,0484	0,9496	1,1743	1,96	0,4292	5673321000	7015755178	276325,10	21621
2008	0,0439	1,1387	1,3213	1,96	0,4348	6131729000	7114895000	229832,15	23430

Příloha 5 Tabulka zdrojů dat pro analýzu faktorů ovlivňujících nezaměstnanost v ČR

u	Zdroj	ČSÚ [2], <i>Časová řada základních ukazatelů VŠPS</i>
	www stránka	http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_cr
	datum extrakce	31.1.2011
výdaje na APZ	Zdroj	MPSV [1], <i>Výdaje na spz souhrnný přehled 1991-2009</i>
	www stránka	http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje
	datum extrakce	3.2.2011
výdaje na PPZ	Zdroj	MPSV [1], <i>Výdaje na spz souhrnný přehled 1991-2009</i>
	www stránka	http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje
	datum extrakce	3.2.2011
epl	Zdroj	OECD [1], <i>Strictness of employment protection – overall</i>
	www stránka	http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL_OV
	datum extrakce	22.2.2011
tw	Zdroj	OECD, <i>Taxing wages: comparative tables</i>
	www stránka	http://www.oecd-ilibrary.org/taxation/data/taxing-wages/comparative-tables_data-00265-en
	datum extrakce	28.2.2011
počet nezaměstnaných	Zdroj	ČSÚ [2], <i>Časová řada základních ukazatelů VŠPS</i>
	www stránka	http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_cr
	datum extrakce	31.1.2011
průměrná mzda	Zdroj	ČSÚ [7], <i>Průměrná hrubá měsíční mzda zaměstnanců v nár. hospodářství (bez podlim. ek. subjektů) podle odvětví</i>
	www stránka	http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cr_od_roku_1989
	datum extrakce	21.1.2011