

6



FÓRUM

ODBORNÝ RECENZOVANÝ ČASOPIS

sociální politiky

dvouměsíčník/ročník2

2008

## Editorial

### Stati a studie

Teorie stárnutí populace a trh práce  
Petr Dolejší

Harmonizace rodiny a zaměstnání  
podle formy rodinného soužití  
Věra Kuchařová

Efekty programů zaměstnanosti v roce 2007  
Václav Kulhavý, Tomáš Sirovátka

### Z Evropské unie

Předsednictví České republiky  
v Radě Evropské unie

### Statistiky a analýzy

K novele zákona o zaměstnanosti  
účinné od 1. 1. 2009

1	<b>Poznatky z praxe</b>	
	Sociální ekonomika - nová oblast výzkumu v České republice	25
2	<b>Informační servis čtenářům</b>	
	<b>Recenze</b>	
8	Jak analyzovat a vytvářet veřejnou politiku	28
	Seznámit se s koordinací sociálního zabezpečení se vyplatí	30
15	Systém ochrany před chudobou je třeba stále přizpůsobovat	30
	Odhadování vzdělanostních potřeb	31
21	<b>Novinky v knižním fondu ČICSO</b>	32
	<b>Z domácího tisku</b>	32
23	<b>Ze zahraničního tisku</b>	32

For summaries of selected articles see the 3<sup>rd</sup> page of the cover.

## Obsahové zaměření časopisu

**Sociální problematika v nejširším vymezení,**  
zejména tyto tematické okruhy:

- sociální teorie, sociální politika,
- sociální služby, státní sociální podpora, hmotná nouze,
- posudková služba, zdravotní postižení,
- rodina, sociálně-právní ochrana dětí, rovné příležitosti,
- pojistné systémy, důchodové, nemocenské a úrazové pojištění,
- příjmová politika,
- zaměstnanost, politika zaměstnanosti,

- služby zaměstnanosti, trh práce, zahraniční zaměstnanost,
- mzdová politika, mzdové a platové systémy,
- bezpečnost práce a pracovní prostředí,
- pracovní podmínky, organizace práce,
- sociální dialog a kolektivní vyjednávání,
- migrace, integrace cizinců,
- mezinárodní spolupráce v oblasti sociálního zabezpečení,
- legislativa upravující všechny tyto oblasti,
- další příbuzná tematika.

## Informace pro autory

Časopis se skládá ze dvou částí, v první, tvořené rubrikou Stati a studie, jsou uveřejňovány pouze recenzované příspěvky. O zařazení do recenzované části časopisu rozhoduje redakční rada na základě výsledků recenzního řízení, které je oboustranně anonymní. Redakce v tomto směru provádí potřebné kroky.

Autoři mohou nabízet příspěvky do obou částí, tj. do recenzované i nerecenzované části, s tím, že uvedou, do které.

Redakce přijímá pouze dosud nepublikované příspěvky v elektronické podobě.

Autor by měl připojit úplnou kontaktní adresu včetně telefonního čísla a e-mailové adresy.

Příspěvky zasílejte v elektronické podobě na e-mailovou adresu: [helena.lisa@vupsv.cz](mailto:helena.lisa@vupsv.cz).

Uveřejněné příspěvky jsou honorovány.

### Formální požadavky

Rukopis příspěvku do recenzované části (nejlépe v členění souhrn /resumé, abstrakt/, úvod, současný stav poznání a odkazy na odbornou literaturu, zkoumaná problematika a použité metody, výsledky, diskuse, závěr) o rozsahu zhruba 30 tisíc znaků včetně mezer v editoru Word musí vedle vlastního textu obsahovat cca 20řádkové resumé a klíčová slova v češtině.

Citace a bibliografické odkazy musí být úplné a v souladu s příslušnou normou, příklady viz [www.vupsv.cz](http://www.vupsv.cz).

Grafy a obrázky musí být přizpůsobeny černobílému provedení (ve formátu excel skupinový sloupcový, ne prostorový).

Připojeny musí být i jejich zdrojové soubory.

Redakce provádí jazykovou úpravu textu.

# FÓRUM sociální politiky

odborný recenzovaný časopis

## 6/2008

Vydává Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i.  
Palackého nám. 4  
128 01 Praha 2  
IČO 45773009

**Šéfredaktorka:** Mgr. Helena Lisá  
kontakt: helena.lisa@vupsv.cz  
tel. 224 972 645

**Redakce:** Dagmar Maličková  
kontakt: dagmar.malickova@vupsv.cz  
tel. 224 972 654

**Tisk:** Vydavatelství KUFR, s. r. o.  
Naskové 3, 150 00 Praha 5

**Distribuce a předplatné:** Postservis  
Poděbradská 39, 190 00 Praha 9  
Kontakt: e-mail postabo.prstc@cpost.cz  
fax 284 001 847  
tel.: 800 300 302 (bezplatná infolinka ČR)  
www.periodik.cz

**Prodej za hotové:**  
Knihkupectví Karolinum  
Celetná 18, 116 36 Praha 1

Academia  
Vodičkova 40, 110 00 Praha 1

**Cena jednotlivého čísla:** 50 Kč

**Vychází:** 6krát ročně

**Dáno do tisku:** 10. 12. 2008

Registrace MK ČR E 17566  
ISSN 1802-5854  
© VÚPSV

#### Redakční rada:

Doc. Ing. Ladislav Průša, CSc. (předseda - VÚPSV)  
Doc. Ing. Marie Dohnalová, CSc. (FHS UK)  
Mgr. Danuše Fomiczewová (KÚ Pardubického kraje)  
Doc. JUDr. Vilém Kahoun, Ph.D. (ČSSZ, ZSF JČU)  
Prof. Ing. Vojtěch Krebs, CSc. (VŠE)  
Mgr. Aleš Kroupa (VÚPSV)  
PhDr. Věra Kuchařová (VÚPSV)  
Prof. PhDr. Tomáš Sirovátka, CSc. (MU)

Vážení čtenáři,

v tomto posledním čísle roku 2008 se vracíme k obvyklé obsahové skladbě i rozsahu našeho časopisu a doufáme, že Vám náš společný „česko-slovenský“ počín z předchozího čísla, jehož cílem bylo zprostředkovat aktuální informace o tom, jak se v uplynulých letech v některých oblastech lišil vývoj v obou republikách, pomohl udělat si o něm alespoň rámcovou představu.

Obsahovou náplň rubriky „Stati a studie“ s recenzovanými příspěvky tvoří tři články, které se každý jiným způsobem a v jiných souvislostech dotýkají trhu práce.

Cílem článku „Teorie stárnutí populace a trh práce“ je zejména identifikovat základní teoretická východiska pro aplikace praktické hospodářské a sociální politiky, a to především s cílem stanovit hlavní oblasti, kde je možné eliminovat dopady stárnutí populace na ekonomiku. Demografické změny způsobují fiskální nerovnováhu systémů penzijního zabezpečení. Při odchodu do důchodu dochází k poklesu disponibilního důchodu a snížení úrovně individuální spotřeby a zároveň se zabezpečení přesouvá z individuálního příjmu na zabezpečení z veřejných zdrojů. Jako klíčové se proto jeví delší zapojení na trhu práce a zajištění vyššího disponibilního důchodu v předdůchodovém a důchodovém věku - velký potenciál existuje především v případě zaměstnanosti žen a starších osob. Aktivní politika trhu práce by se měla soustředit na podporu právě těchto oblastí.

Vzhledem k tomu, že postavení jedince v rodině a v zaměstnání tvoří v určitých stádiích životního cyklu základní komponenty jeho života, zaměřuje se autorka článku „Harmonizace rodiny a zaměstnání podle formy rodinného soužití“ na to, nakolik se rozdílnost demografických rodinných charakteristik projevuje v profesním životě žen (a mužů) a nakolik v životních podmínkách rodin. Cílem je analyzovat, jaké obecnější vlivy má struktura rodiny (nebo spíše hospodářící domácnosti) na možnosti a způsoby sladování rodiny a zaměstnání. Analýza je zaměřena na ženy žijící v čistých úplných nebo neúplných rodinách. Zatímco institucionální podmínky jsou pro oba typy rodin ve stejné době a stejné společnosti v principu shodné, některé strukturální vlivy přispívají k tomu, že možnosti jejich využívání se liší v závislosti na rodinné situaci i preferencích ovlivňujících formování rodiny a profesní dráhy.

Příspěvek „Efekty programů zaměstnanosti v roce 2007“ se zabývá hodnocením programů zaměstnanosti. Analýza se opírá o individuální administrativní data o všech nezaměstnaných v České republice k 1. 1. 2006 (tzv. OK-práce) a využívá metodologii tzv. kvaziexperimentu - pomocí metody párování jsou ze skupiny nezaměstnaných vybíráni ti jedinci, kteří jsou na základě známých vlastností shodní s účastníky programů zaměstnanosti. Programy zaměstnanosti vykazují poměrně slušné výsledky z hlediska efektů programů zaměstnanosti, avšak stále přetrvává cílenost programů na méně znevýhodněné skupiny (tzv. creaming-off), což dále prohlubuje rozdíly v riziku nezaměstnanosti.

V nerecenzované části se v jednotlivých rubrikách autoři věnují prioritám „českého předsednictví EU“ v oblasti práce a sociálních věcí, novele zákona o zaměstnanosti a rozeberou sociální ekonomiku. Větší prostor než obvykle je věnován recenzím zajímavých publikací a informací o způsobu odhadování vzdělanostních potřeb. Nejsou vynechány ani obvyklé krátké informace o nejrůznějších plánovaných či uskutečněných akcích a přírůstcích ve fondech ČICSO.

Vzhledem k tomu, že se blíží Vánoce a nový rok obrazně řečeno klepe na dveře, dovolte mi, abych Vám jménem redakce i redakční rady popřála příjemné prožití Vánoc a vše nejlepšího do roku 2009 a současně vyjádřila víru v to, že se budeme nad stránkami našeho periodika nadále setkávat a že bude oběma stranám, jeho tvůrcům i čtenářům, přinášet radost z práce i ze získávání nových či tvůrčím způsobem originálně uchopených a interpretovaných poznatků.

Helena Lisá  
šéfredaktorka

## Teorie stárnutí populace a trh práce

Petr Dolejší

**Drtivá většina vyspělých ekonomik čelí silným demografickým změnám, které mají za následek snižování počtu práce-schopného obyvatelstva a zvyšování průměrného věku ekonomicky aktivní populace. Silnější zastoupení starších kohort v konečném důsledku vede k fiskální nerovnováze současně nastavených systémů penzijního zabezpečení. Z pohledu ekonomické teorie má proces stárnutí nezanedbatelný vliv na agregátní výstup. Vezmeme-li v potaz standardní neoklasickou produkční funkci, stárnutí populace ovlivňuje vstup faktoru práce dvěma směry: jednak dochází ke snížení agregovaného vstupu (počet odcházejících z trhu práce v důsledku věku je vyšší, než počet nově vstupujících) a jednak vlivem růstu průměrného věku dochází ke snižování produktivity práce. V okamžiku odchodu do důchodu dochází ve většině případů k poklesu disponibilního důchodu a snížení úrovně individuální spotřeby a zároveň k přesunu zabezpečení z individuálního příjmu, resp. úspor na zabezpečení z veřejných zdrojů. Klíčová opatření pro řešení dopadů stárnutí je tak nutné vidět především v delším zapojení na trhu práce a zajištění vyššího disponibilního důchodu v předdůchodovém a důchodovém věku. Velký potenciál existuje především v případě zaměstnanosti žen a starších osob. U těchto dvou skupin se rovněž projevuje klíčová závislost mezi úrovní dosaženého vzdělání a schopností uplatnit se na trhu práce. S vyšší úrovní vzdělání prudce roste zaměstnanost žen, u starších osob má významný pozitivní vliv kontinuální vzdělávání. Aktivní politika trhu práce by se měla soustředit na podporu právě těchto oblastí. Cílem tohoto příspěvku je tedy především identifikace základních teoretických východisek pro aplikace praktické hospodářské a sociální politiky, a to především s cílem identifikace hlavních oblastí, kde je možné eliminovat dopady stárnutí populace na ekonomiku.**

### Základní demografické změny

Základní demografické změny, které svými dopady ohrožují stabilitu nastavených systémů důchodového a sociálního zabezpečení, je možné velmi zjednodušeně charakterizovat následujícími faktory:

- Prakticky ve všech vyspělých zemích dochází k poklesu úhrnné plodnosti (většinou pod hranici prosté reprodukce)<sup>1</sup> a k prodlužování průměrné délky života;
- Zvyšuje se participace žen na trhu práce, čímž narůstá podíl domácností, ve kterých vydělavají oba partneři domácnosti. Zároveň se zvyšují nároky na sladění profesního a rodinného života, což může limitovat a dále snižovat míru plodnosti;
- Kombinace nižší plodnosti a prodlužování průměrné délky života vede k deformaci struktury populace, starší věkové kohorty začínají převažovat nad mladšími. Zároveň se v populaci prudce zvyšuje podíl velmi starých věkových kohort;
- Z ekonomického pohledu dochází k růstu indexu hospodářské závislosti<sup>2</sup> a k růstu mezigenerační závislosti, neboť za nezměněných podmínek na trhu práce musí stále méně zaměstnaných finančně podporovat stále více ekonomicky nečinných, čímž se mezigenerační závislost prohlubuje. Výrazným způsobem se tak mění poměr mezi počtem osob vstupujících na trh práce a počtem osob, které z trhu práce odcházejí do důchodu;
- Zvyšující se počet starších občanů zvyšuje poptávku po službách souvisejících s jejich zaopatřením. A to jak v oblasti sociální, kde rostou výdaje na dlouhodobou péči, tak v oblasti zdravotní péče, neboť existuje zřejmá závislost mezi podílem starých osob v populaci (nad 80 let) a prudkým růstem výdajů na související individuální zdravotní péči.

Z výše uvedených charakteristik vyplývá<sup>3</sup>, že prakticky všechny země Evropy čelí velmi výrazným demografickým změnám a jejich populace stárnou. Přirozený růst evropské populace dosáhl v roce 2007 pouze 0,4 %, řada států zaznamenala dokonce i pokles. Pro řadu ekonomik se pro zajištění růstu populace stala klíčovou imigrace. Úhrnná plodnost je ve všech státech EU pod hranicí prosté reprodukce.

### Teorie stárnutí populace

Demografické změny vedoucí ke stárnutí populace mají jednoznačně ekonomické dopady, které ovlivňují výkonnost jednotlivých ekonomik. Dopady stárnutí populace na agregátní výstup (měřeno HDP/*per capita*) a na růst HDP ve střednědobém horizontu jsou buď přímé (jedná se o faktory, které přímo souvisejí především se změnou nabídky a kvality pracovní síly ovlivňující agregátní produkční funkci), nebo nepřímé, což jsou zpětné vlivy na ekonomiku vycházející z fiskálních dopadů stárnutí (především změny ve výši a struktuře veřejných výdajů, nerovnováha penzijních systémů a související dopady v daňové oblasti).

Na makroekonomické úrovni dochází ke změnám faktorů ovlivňujících agregátní produkční funkci, tzn. ke změnám v agregátním výstupu. Zároveň změny nabídky práce ovlivňují i míru úspor a kapitálové intenzity. Změny ve struktuře populace vedou rovněž k fiskálním dopadům (především v oblasti sociálního a penzijního zabezpečení), které se zpětně odrážejí v poměru příjmů a výdajů veřejných rozpočtů a jejich prostřednictvím i v disponibilním objemu veřejných rozpočtů, což ovlivňuje i agregátní strukturu produktu.

Vezmeme-li v potaz základní neoklasickou rovnici agregátní produkční funkce, je makroekonomický výstup definován jako

$Y = f(K, L, A)$ , kde  $K$  je kapitál,  $L$  je práce,  $A$  faktor technického pokroku<sup>5</sup>, který umožňuje lepší využití lidského kapitálu. Faktor  $A$  je závislý především na míře technologických i netechnologických inovací a jejich využití lidským kapitálem, tzn. adaptabilitou pracovní síly na tyto inovace<sup>6</sup>. Z uvedené rovnice plyne, že růst produktu je závislý na všech třech parametrech, a to na vstupu kapitálu, míře technologických, ale i netechnologických inovací a na kapitálu práce. Základními komponentami ovlivňujícími potenciální růst produktu jsou tedy:

- 1) vstupy kapitálu ( $K$ ) a práce ( $L$ ) a jejich vzájemný podíl, který vyjadřuje kapitálovou intenzitu (součet podílů je samozřejmě vždy roven 1). Vyjadřuje-li parametr  $q$  ( $q = K/L$ ) tento podíl, poté celkový výstup, resp. přírůstek produktu  $Y$  je možné definovat  $Y = A \cdot K^q \cdot L^{1-q}$ ,
- 2) úroveň technologií, která je dána jednak úrovní stávající transformace kapitálu prací ( $\alpha$ ), jednak mírou růstu souhrnné produktivity faktorů (TFP), která je nezávislá na růstu vstupů.

Vliv výrobního faktoru  $L$  je možné dále rozdělit v následující rovnici  $L = a \cdot b \cdot L_0$ , kde  $a$  znamená parametr produktivity práce,  $b$  je parametr kvalifikovanosti a  $L_0$  je počet pracovníků (neboli nabídka práce na trhu). Platí-li tedy rovnice  $L = a \cdot b \cdot L_0$ , poté je možné formulovat vliv jednotlivých faktorů na růst  $Y$  následovně:  $Y = K^q \cdot (a \cdot b \cdot L_0)^{1-q} \cdot \alpha$  a následně  $\ln Y = q \cdot \ln K + (1-q) \cdot (\ln a + \ln b + \ln L_0) + \ln \alpha$ .

Z této rovnice je možné identifikovat základní linii efektů stárnutí populace na agregátní výstup a jejich vliv na růst potenciálního produktu v dlouhodobém období (při zachování konstantních ostatních proměnných, tzn. poměru faktorů  $K$  a  $L$  ( $q$ ) a nezměněné technologie  $\alpha$ ):

- Stárnutí populace vede ke změně v množství nabídky práce ( $L_0$ ), kde dochá-

zí při nezměněných podmínkách ke snižování počtu osob vstupujících do produktivního věku a odchodu vyššího počtu osob do důchodu ve stanoveném věku. Při zachování konstantního poměru  $q$  ( $q = K/L$ ) tak dochází k poklesu potenciálního produktu.

- Vyšší věková struktura pracovní síly vede ke snižování produktivity práce (pokles parametru  $a$ , za jinak nezměněných podmínek), neboť je empiricky dokázán pokles individuální výkonnosti po dosažení věku okolo 50 let.
- Klíčovou vyrovnávací komponentou tak zůstává kvalifikace pracovní síly (parametr  $b$ ), která pro zachování růstu potenciálního produktu musí vyrovnávat negativní dopady poklesu produktivity práce (parametr  $a$ ) a pokles nabídky pracovní síly ( $L_0$ ).

Výše popsané efekty představují základní transmisní mechanismus dopadů stárnutí populace na agregátní výstup ekonomiky. Zároveň představují základní rámec pro opatření eliminující negativní dopady stárnutí populace na ekonomiku. Tato opatření se tedy koncentrují na následující oblasti:

- Trh práce, kde je cílem zvýšení zaměstnanosti ( $\Delta L_0$ ) a prodloužení participace na trhu práce. Tato opatření se koncentrují především do politik zaměřených na zvyšování počtu ekonomicky aktivních osob (např. i imigrace specifických skupin), zvyšování zaměstnanosti skupin osob s nižší mírou zaměstnanosti (především ženy a starší osoby) a na prodloužení věku odchodu do důchodu.
- Politiku vzdělávání, která má přispívat k vyšší úrovni kvality pracovní síly, zejména na podporu dalšího vzdělávání a zvyšování kvalifikace pracovní síly ( $\Delta$  parametru  $b$ ). Zvyšování kvality lidského kapitálu je základní podmínkou potenciálního růstu technologického pokroku a inovací ( $\Delta$  parametru  $a$  a  $\alpha$ ).

Jak již bylo zmíněno, proces stárnutí populace se výrazně projevuje v nerovnováze mezi produktivitou práce a mzdou a má vliv na míru disponibilního důchodu, spotřebu a úspory. Křivka individuální produktivity práce je charakteristická růstem produktivity práce až do dosažení hranice cca 45 let, s poklesem produktivity po dosa-

žení 50 let<sup>8</sup> (křivka  $f$  v grafu č. 1). Pro růst produktivity práce je tedy rozhodující dosažení ploššího sklonu křivky po dosažení maxima funkce. Klíčová je tedy role vzdělávání a vyšší kvalifikace pracovní síly. Pozitivní efekty vzdělání tak mohou zvyšovat kvalifikaci a vyrovnávat pokles nabídky práce  $L_0$  (funkce  $f$ ). Obdobně jako u faktoru technologického pokroku posouvá vyšší úroveň vzdělání a kvalifikace křivku  $f$  na vyšší úroveň (funkce  $f'$ ), která představuje vyšší úroveň kvalifikace mladších věkových kohort vstupujících na trh práce při zachování objemu vstupu  $L_0$ .

Funkce  $f''$  teoreticky zdůvodňuje význam kontinuálního vzdělávání a principu celoživotního vzdělávání. Význam faktoru práce je umocněn především jeho schopností zvyšovat efektivní využití kapitálu a multiplikovat vyšší přidanou hodnotu, čímž dochází ke zvyšování produktivity práce<sup>9</sup>. Toto zvyšování produktivity práce se projeví v produkční funkci následovně:

- posunem po stejné křivce reprezentující určitou kombinaci práce, kapitálu a jeho kapitálové intenzity nebo
- posunem na vyšší křivku reprezentující vyšší hodnotu využití kapitálu spojeného s technologickým pokrokem.

Křivka individuální produktivity práce je základním faktorem, který ovlivňuje složení a výši úspor a spotřeby ve starším věku. Tvar této křivky (a především její sklon a výška) ovlivňují rozdělení disponibilního důchodu během celého života jedince. V podmínkách dokonalé konkurence by se křivka individuální produktivity práce měla rovnat vyplácené mzdě, resp. meznímu produktu práce. Vezmeme-li tedy z grafu č. 1 tuto křivku, je možné tuto křivku individuální produktivity práce interpretovat jako individuální křivku příjmu jedince - křivku  $w$  v grafu č. 2 - (rovněž předpokládáme, že disponibilní příjem jedince je tvořen pouze příjmem ze zaměstnání a není deformován dalšími vedlejšími příjmy). Tato křivka  $w$  tedy představuje rozložení a výši disponibilního příjmu ( $W$ ) jedince v čase v závislosti na věku a na změně individuální produktivity práce.

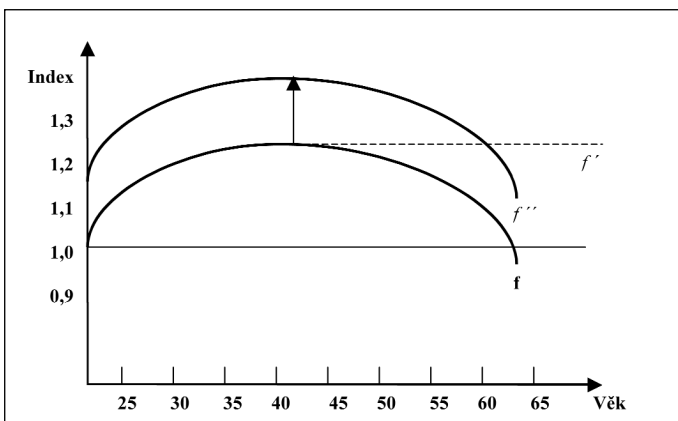
Stárnoucí populace tak zvýrazňuje problém rigidity trhu práce, a to intenzivněji v sektorech, kde jsou platy závislé především na délce odpracované doby (tzn. tabul-

kově) a nikoliv na výkonnosti, neboť s poklesem produktivity klesá i mezní příjem z práce. Problém rigidity mezd se dá ovšem velmi dobře transponovat i do situace, kdy dochází k odchodu do důchodového věku a individuální příjem jednotlivce tak opouští vazbu na produktivitu práce a je nahrazován příjmy z jiných zdrojů. Tento příjem je již dále většinou fixní. Z hlediska dopadů na míru úspor a spotřeby je tak klíčová úroveň, na které dojde k fixaci konstantního disponibilního důchodu a výše autonomní spotřeby ( $A$ ), jejíž výše bude ovlivňovat reziduální část disponibilního důchodu, tzn. výši běžné spotřeby, resp. míru úspor.

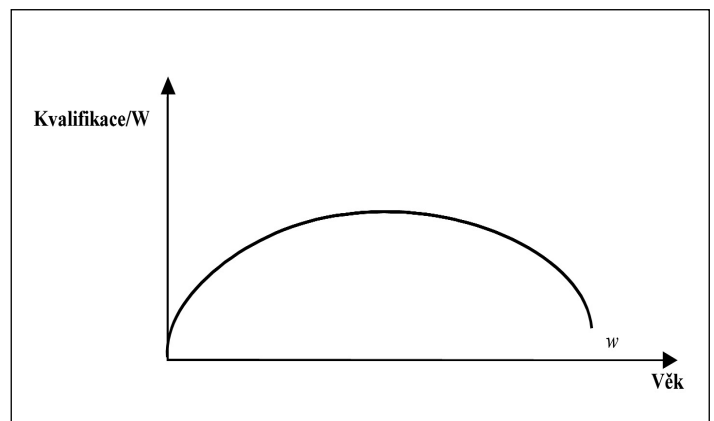
Ve vztahu k procesu stárnutí populace vyplývá z průběhu křivky individuálního důchodu a spotřeby řada zásadních tezí, od kterých se následně odvíjí individuální odpovědnost jedince za zabezpečení ve stáří z vlastních zdrojů a zároveň i rozsah intervence z veřejných zdrojů:

- vezmeme-li vyšší autonomní spotřeby  $A$  během životního cyklu jako konstantní, z dlouhodobého hlediska by se měla míra vlastních naakumulovaných úspor (prostor mezi křivkou  $w$  a  $c$ ) rovnat objemu předpokládané spotřeby v budoucnosti;
- momentální úroveň spotřeby  $c$  by měla brát v úvahu pokles disponibilního důchodu  $W$  v pozdějším věku, tzn. mělo by z individuálního pohledu docházet k přesunu spotřeby do budoucnosti; to předpokládá zároveň vyšší míru úspor v mladším věku, které mohou krýt vyšší spotřebu v budoucnosti. K tomuto případu dochází v situaci, kdy po okamžiku fixace mzdy, resp. důchodu, je úroveň spotřeby  $c$  vyšší, než je fixovaný důchod;
- z pohledu intervence veřejného sektoru a jeho participace v oblasti důchodového zabezpečení by veřejný sektor neměl připustit, aby se úroveň mzdy v důchodovém věku nedostala nad stanovenou a společensky akceptovanou minimální úroveň spotřeby (tzn. pod úroveň  $A$ );
- z hlediska finanční náročnosti zajištění odpovídající mzdy, resp. důchodu a úrovně nad autonomní, minimální spotřebou je z pohledu veřejného sektoru klíčové složení těchto transferů. Veřejný systém penzijního zabezpečení by měl garantovat dosažení úrovně autonomní spotřeby

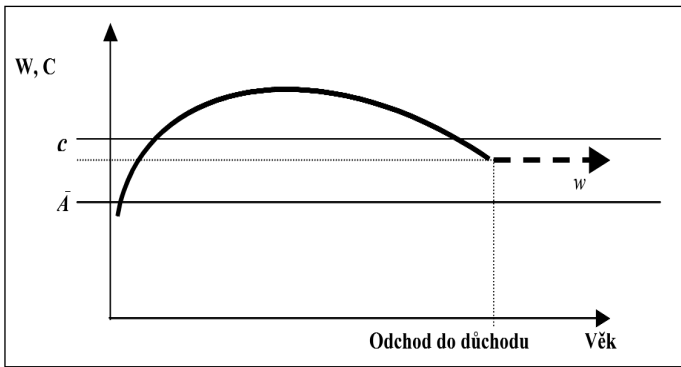
Graf č. 1: Vliv kvalifikace na růst produktivity práce



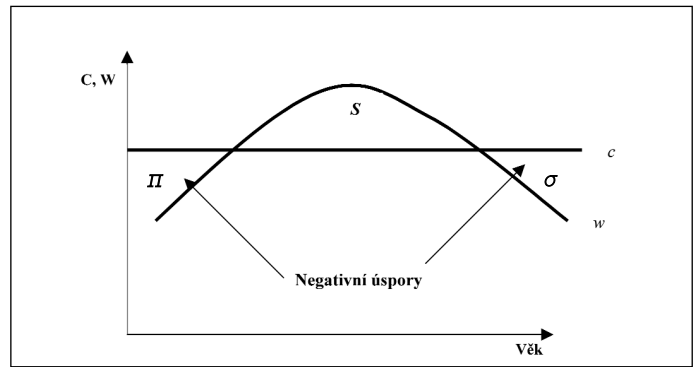
Graf č. 2: Výše mzdy v závislosti na věku



Graf č. 3: Fixace důchodu ve vztahu ke spotřebě



Graf č. 4: Rozložení příjmů a spotřeby v čase



a vhodnými stimuly podporovat vyšší individuální participaci na krytí spotřeby nad její úroveň (např. vyplácené peníze z penzijních fondů).

Demografické změny a stárnutí populace se tak promítají i do míry agregátních úspor v ekonomice a ovlivňují individuální sklon ke spotřebě, resp. úsporám a investicím. V teoretické rovině máme již definovanou křivku nabídky práce (křivka  $f$  v grafu č. 1) a následně i křivku individuálního příjmu (křivka  $w$ ). Pro zjednodušení můžeme předpokládat, že individuální úroveň spotřeby je ve všech věkových kohortách konstantní. V tomto zjednodušeném schématu s fixní úrovní spotřeby (a tzn. i vyšší úspor odvislých primárně od výše mzdy a nikoliv od mezního sklonu ke spotřebě) lze charakterizovat vývoj příjmů a spotřeby (viz graf č. 4).

Z reálného pohledu<sup>10</sup> je spotřební funkce (křivka  $c$ ) odrazem disponibilního důchodu a daného mezního sklonu ke spotřebě. Tvar této křivky je tedy plošší než čistý výsledek disponibilního příjmu a daného mezního sklonu ke spotřebě, a to především vlivem změn v čerpání dodatečných příjmů nezávislých na mzdě v mladším věku (úvěry, půjčky, hypotéky atd.) a vyšším podílem dávek z veřejných zdrojů zvyšujících disponibilní důchod ve vyšším věku, včetně rozpouštění akumulovaných úspor. Velikost úspor (prostor  $S$ ) je tedy závislá na sklonu křivky  $c$  (v závislosti na mezním sklonu ke spotřebě) a na vyšší autonomní spotřebě.

Z tohoto pohledu tak může docházet ke dvěma extrémům: maximální akumulaci úspor, kdy disponibilní důchod (křivka  $w$ ) je

trvale nad hranicí spotřeby, nebo dochází k zadlužování jedince a společnosti jako celku v okamžiku, kdy křivka  $c$  je z větší či z menší části pod úrovní disponibilního důchodu (zlom se nachází v bodě  $A$  v grafu č. 5).

Jak vyplývá z grafů č. 4 a 5, individuální úspory jsou tvořeny od okamžiku průniku křivky  $c$  a  $w$  (prostor  $S$ ). Část těchto úspor je použita na refinancování negativních úspor, tzn. dluhů z minulosti, a následně poté jsou přetvořeny na spotřebu od okamžiku, kdy dojde opět k protnutí křivek  $c$  a  $w$ . Negativní úspory (prostor  $\pi$ ) představují jednak část v rané fázi produktivního života, nicméně z hlediska finanční rovnováhy se předpokládá jejich vyrovnání v pozdějších letech a svým způsobem jde pouze o „individuální“ rozložení spotřeby v čase bez nároku na externí, veřejné zdroje.

Na druhé straně možné negativní úspory v postproduktivní části života (prostor  $\sigma$  v grafu č. 4) představují situaci, kdy dochází k čerpání vlastních úspor, resp. k zajišťování spotřeby z externích zdrojů - dávky sociální péče - bez reciproční kompenzace příjmu v dalším období. Toto individuální čerpání úspor, resp. čerpání z externích zdrojů tak představuje základ pro fiskální nestabilitu systémů důchodového zabezpečení v okamžiku, kdy tyto systémy jsou financovány převážně z veřejných zdrojů bez ohledu na vazbu na individuální příspěvky do tohoto systému v minulosti (standardní průběžně financovaný systém důchodového zabezpečení).

Graf č. 6 představuje ideální výstup kombinací opatření, která limitují negativní dopady stárnutí:

- Pozitivní růst produktivity práce a růst mezd (především na základě vyšší úrovně kvalifikace, vzdělání a inovací) vede k posunu křivky  $w$  nahoru, tzn. dochází k růstu disponibilního důchodu a při konstantní úrovni spotřeby  $c$  se zvyšuje míra individuálních úspor;
- Vyšší produktivita práce je rovněž předpokladem prodloužení aktivní participace na trhu práce, což se projevuje posunem křivky  $w$  doprava. Tento posun v praktické rovině znamená prodloužený odchod do důchodu, který může být samozřejmě dobrovolný (pracovní síla je natolik konkurenceschopná, že může aktivně působit na trhu práce i ve vyšším věku) nebo administrativní (stanovení hranice pro odchod do důchodu a vznik nároku na čerpání z veřejných fondů důchodového zabezpečení).

Výsledné efekty mají především pozitivní dopad na poměr individuální mzdy a spotřeby, resp. na míru kumulace individuálních úspor během životního cyklu. Oba výše zmíněné procesy mají výrazný pozitivní dopad na míru úspor v produktivním věku a vedou

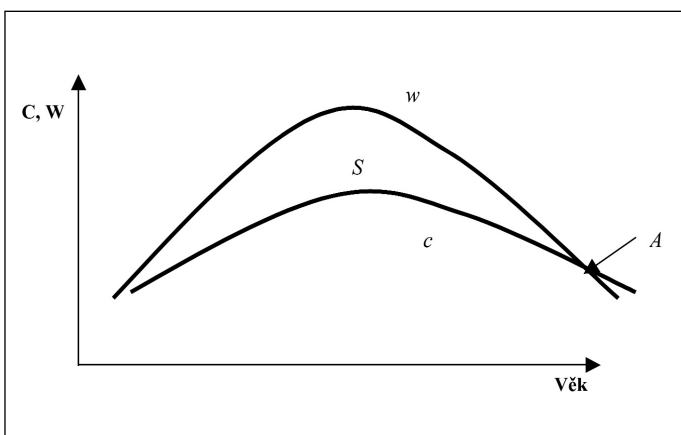
Tabulka č. 1: Výše aktiv penzijních fondů na HDP (v %, rok 2005)

Česká republika	4,1	Nizozemsko	122,5
Belgie	4,5	Velká Británie	79,1
Rakousko	4,8	Irsko	52,8
Polsko	8,7	Dánsko	33,6

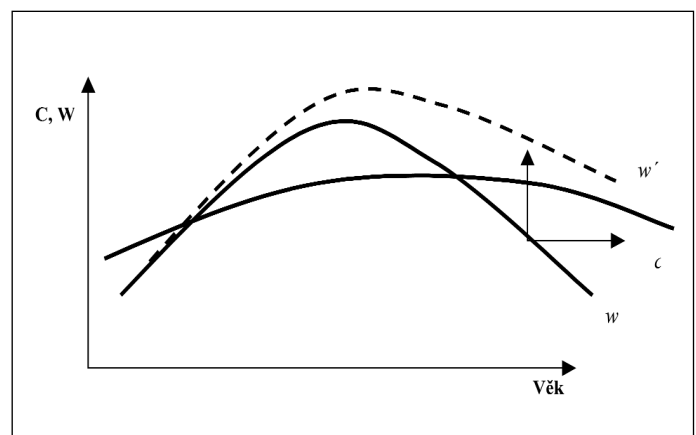
Pramen: OECD 2007: Global Pension statistics and indicators

něné procesy mají výrazný pozitivní dopad na míru úspor v produktivním věku a vedou

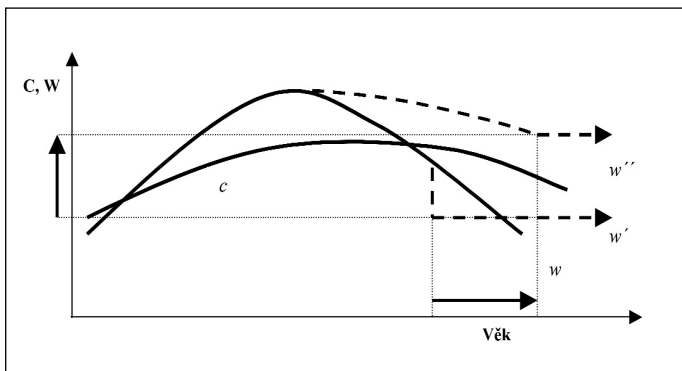
Graf č. 5: Tvorba úspor



Graf č. 6: Eliminace dopadů stárnutí z pohledu příjmu



Graf č. 7: Zajištění disponibilního příjmu ve stáří



i k růstu agregátních úspor v ekonomice. Redukce míry veřejné podpory z penzijních systémů tak vede na individuální úrovni k vyšší osobní zainteresovanosti na vzdělávání, zvyšování kvalifikace a růstu individuálních úspor v soukromých penzijních schématech.

Reforma důchodových systémů je tedy odrazem diskuse o nastavení obecných parametrů, které umožňují individuální rozhodování o tvaru křivky  $w$  (viz graf č. 7) a jejím umístění v extrémních pozicích  $w'$  (prudký pokles důchodu při odchodu ze zaměstnání a velmi nízká úroveň disponibilního důchodu, který může být pod hranicí individuální spotřeby, což vede k masivnímu čerpání úspor) a  $w''$  (disponibilní důchod neklesá pod individuální úroveň spotřeby a nedochází k čerpání úspor).

Rozdíl mezi mírou spotřeby (křivka  $c$ ) a mírou disponibilního důchodu (rozdíl mezi křivkami  $w$  a  $w'$ ) představuje z pohledu hospodářské politiky optimalizaci finančního zabezpečení ve stáří a posun křivky  $w$  na křivku  $w''$  představuje optimální alokaci tohoto zabezpečení, která je charakteristická kratší dobou zabezpečení z důchodových systémů na vyšší příjmové hladině, kde nedochází k poklesu spotřeby a nejsou rapidně spotřebovávány naakumulované úspory. Posun na křivku  $w''$  tak reprezentuje situaci, kdy dochází během životního cyklu jednotlivce k vyšší akumulaci úspor během aktivní participace na trhu práce a následné redukci plateb z veřejných zdrojů během důchodu. Zároveň úroveň disponibilního důchodu nelimituje výrazným způsobem míru spotřeby v pozdějším věku.

### Vazba na trh práce

Snížení počtu osob závislých na důchodech z veřejných zdrojů (transferech obecně) a zvyšování zaměstnanosti jsou potenciálními nástroji, jak výrazně tlumit dopady stárnutí populace. Z charakteristik trhu práce vyplývá, že výrazné možnosti zvýšení zaměstnanosti jsou především u skupiny starších osob a u žen. Zaměstnanost žen je pod svým potenciálem a ve světle procesu stárnutí populace tak zvýšení zaměstnanosti žen představuje značný potenciál pro zvýšení celkové zaměstnanosti. Je ovšem velmi problematické nalézt vhodnou hranici této míry.

Navzdory velmi častým argumentům nebylo prokázáno, že by vyšší zapojení žen na trhu práce mělo za následek nižší plodnost v populaci (viz. graf č. 8). Spíše se ukazuje poměrně zřetelná opačná závislost. Nižší zaměstnanost žen vyplývá na straně jedné z preference tradičního pojetí rodiny, na straně druhé je i limitována různými formami diskriminace a nepružností trhu práce. Zaměstnanost žen závisí především na podmínkách na pracovním trhu, velmi významným faktorem je však i míra zdanění.

Systém fiskálních stimulů v době mateřství je ospravedlněn především kompenzací za opuštění trhu práce a preferencí mateřství, zároveň také pozitivní podporou pozitivních externalit mateřství. Velmi zjednodušeně se dají tyto transfery rozdělit na dva druhy, a to na transfery, které zvyšují disponibilní příjem matky a rodiny na straně jedné, a na dotace veřejných služeb, které nezvyšují důchod rodiny, ale zpřístupňují síť

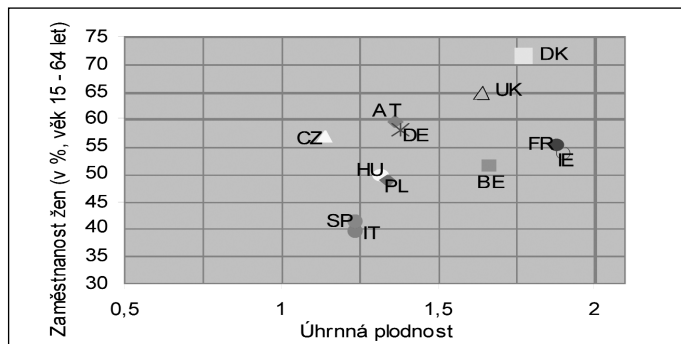
služeb, které ovlivňují ekonomické rozhodování matky, resp. rodiny.

Toto rozdělení je důležité především ve vztahu k opětovnému zapojení ženy na trhu práce. Fiskální stimuly, které zvyšují disponibilní důchod matky (především přídatky na děti a další sociální dávky), zvyšují příjem bez toho, aby byly nutně zpětně investovány do poskytovaných služeb. Zároveň snižují motivaci k zapojení na trhu práce, neboť snížení disponibilního důchodu je nižší. Poskytování veřejných služeb spojených s péčí o dítě cíleně směřuje tyto služby k dítěti, dochází k relativnímu snížení ceny péče o dítě pro rodinu a nezvyšuje se disponibilní důchod domácnosti. Tímto mechanismem rovněž stimuluje ženy k zapojení na trhu práce. Přímé transfery tak ve svém důsledku snižují nabídku práce žen.

Příspěvky na poskytování dětských služeb naopak tuto nabídku práce zvyšují a ve vztahu k trhu práce se jeví jako vhodnější nástroj.<sup>11</sup> Poskytování těchto služeb může být samozřejmě čistě veřejnými statky poskytovanými veřejnými institucemi nebo tržními statky, které jsou částečně dotovány z veřejných zdrojů. Velmi negativní vliv na zpětný návrat na trh práce má i dlouhá doba - (víceletá) mateřská dovolená.

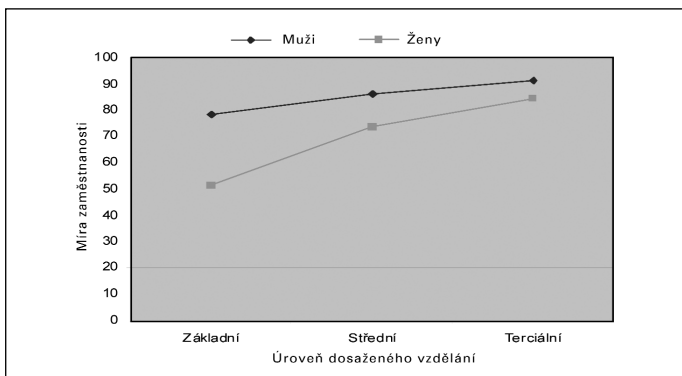
Delší aktivní zapojení na trhu významně ovlivňují vzdělávání a kvalifikace pracovní síly. Obecně lze konstatovat, že čím vyšší je úroveň vzdělání, tím vyšší je zaměstnanost a nižší míra nezaměstnanosti. Tato závislost se prohlubuje s věkem. Zároveň existuje velmi značná diference mezi zaměstnaností mužů a žen. Ačkoliv existuje obecně nižší zaměstnanost u žen než u mužů, chy-

Graf č. 8: Vztah zapojení žen na trhu práce a plodnosti



Pramen: Eurostat, vlastní výpočty

Graf č. 9: Míra zaměstnanosti v závislosti na vzdělání (25-64 let)



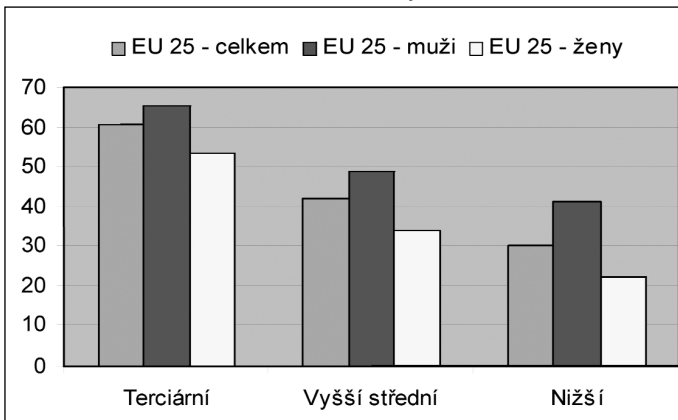
Pramen: OECD Employment Outlook 2005

Tabulka č. 2: Stanovený věk na nárok na odchod do důchodu (rok 2003)

	Muži		Ženy
	Předběžný	Standardní	
Rakousko	55	65	62,5
Belgie	60	65	63
Česká rep.	58,5	61,5	59,5
Dánsko	65	65	65
Francie	60	60	60
Německo	63	65	65
Maďarsko	62	62	62
Irsko	65	66	66
Itálie	57	65	65
Polsko	65	65	60
Španělsko	60	65	65
Velká Británie	65	65	60

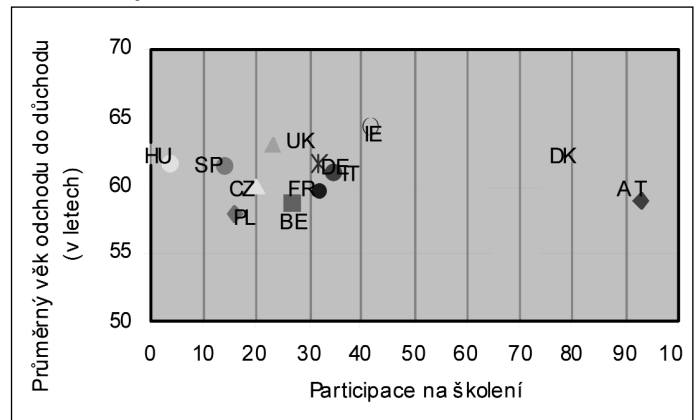
Pramen: OECD Employment Outlook 2005

**Graf č. 10: Míra zaměstnanosti v závislosti na dosaženém stupni ve věku 55–64 let (v %, údaje za rok 2002)**



Pramen: European Commission (2004), Employment in Europe 2004

**Graf č. 11: Průměrný odchod do důchodu v závislosti na participaci na dalším školení**



Pramen: Eurostat LFS, vlastní výpočty

běžící vzdělání tento rozpor dále prohlubuje. Dlouhodobá nabídka ženské práce je determinována především vzděláním (vyšší uplatnění na trhu práce implikuje vyšší užitek pro zaměstnance), krátkodobá nabídka práce je ovlivněna především fiskálními podmínkami, které tuto nabídku práce snižují (disponibilní důchod je nahrazován dávkami), nebo zvyšují (restriktivní systém dávek), zvláště v období mateřství.

Z pohledu vyšší zaměstnanosti starších osob má výrazné prodloužení průměrné délky života za jinak nezměněných podmínek za následek i prodloužení doby po opuštění trhu práce, kdy je finanční zajištění zabezpečeno prostřednictvím transferů (penze). Tento rozpor je nutné řešit, a to především zvýšením věkové hranice odchodu do důchodu, resp. reformou parametrů vzniku nároku na poskytnutí dávek, resp. penzí z veřejného penzijního systému. Prodloužení aktivní participace na trhu práce rovněž zvyšuje odvody do penzijního systému (veřejného nebo soukromého).

Parametry systému (včetně redukce náhradních dob, penalizace za předčasné odchody do důchodu či bonusu za prodloužení věku odchodu do penze apod.) by měly stimulovat k intenzivnější participaci na trhu práce, která se projeví vyšší úrovní zabezpečení ve stáří. U zaměstnanosti starších osob se kriticky projevuje faktor kvalifikace. U osob s terciárním vzděláním je míra zaměstnanosti až o jednu třetinu vyšší než u osob s nižším středoškolským vzděláním. Tento trend je poté zvýrazněn především u skupiny osob v předdůchodovém věku, tj. ve věku 55–64 let. Klíčová role vzdělání se tak projevuje především v období pro zachování participace na trhu práce nejhroženějším.

Z tohoto pohledu je pro eliminaci dopadů stárnutí důležitá i role kontinuálního vzdělávání v pozdějším věku, a to včetně souvisejícího růstu soukromých výdajů (individuálních nebo korporátních) na vzdělávání, které budou zvyšovat podíl financování vzdělávacích institucí ze soukromého sektoru.

## Závěr

Stárnutí populace je nejčastěji diskutováno v souvislosti s problémy financování

penzijních systémů. Zachování rovnováhy penzijních systémů předpokládá především optimalizaci finančních toků do těchto systémů a zpět vůči oprávněným recipientům. Tato optimalizace vychází především z participace na trhu práce a souvisejících odvodů a na individuálním přístupu k řešení zabezpečení ve stáří. Nicméně klíčovou oblastí pro řešení dopadů stárnutí představuje trh práce. Vyšší pružnost trhu, možnost širšího uplatnění pro pracovníky v každém věku (především však osob blízkých se důchodovému věku), vyšší participace žen a lepší podmínky pro souběh pracovního a rodinného života jsou základními podmínkami umožňujícími vyšší zaměstnanost. Ve vztahu k veřejnému systému důchodového zabezpečení se tím zvyšují finanční zdroje penzijních systémů, na straně druhé delší participace na trhu práce eliminuje čerpání z těchto systémů.

Jak jednoznačně vyplývá z uvedených skutečností, pro intenzivnější a delší zapojení na trhu práce (především v pozdějším věku) je klíčová kvalifikace pracovní síly a úroveň dosaženého vzdělání. Nezbytnou součástí řešení dopadů stárnutí je tak i transformace systému vzdělávání, podpora kontinuálního vzdělávání a vyšší propojenost mezi zaměstnavateli a vzdělávacími institucemi. Vzdělání je nutné chápat především jako individuální investici, což nutně vede i k vyšší finanční zainteresovanosti jednotlivce na procesu kontinuálního vzdělávání. Z pohledu praktické hospodářské politiky je třeba učinit následující nezbytné kroky:

- Lépe propojit vzdělávací instituce s potřebami trhu práce na všech úrovních (včetně univerzit třetího věku);
- Omezit zápočet náhradních dob v souvislosti se vzděláváním a podpořit vyšší individuální finanční participaci jednotlivce, resp. firem v procesu celoživotního vzdělávání, včetně např. daňových výhod;
- Finanční podpora v mateřství by měla více podporovat financování péče o děti a méně výrazně zvyšovat disponibilní důchod matky a rodin v době mateřství, včetně omezení doby čerpání mateřské dovolené.

Z obecného pohledu je nutné prosazovat aktivní politiku na trhu práce a limitovat fis-

kální stimuly, které mají negativní dopad na míru zaměstnanosti, tak aby byly jednak limitovány veřejné výdaje na ekonomicky neaktivní a naopak docházelo k růstu odvodů plynoucích z aktivní participace na trhu práce. Zároveň je třeba zdůraznit fakt, že prodloužení aktivní participace na trhu práce rovněž zvyšuje odvody do penzijního systému (veřejného nebo soukromého):

- Upravit systém sociálního zabezpečení s cílem snížit náklady práce, zlepšit konkurenceschopnost zaměstnavatelů a umožnit vytváření nových pracovních příležitostí;
- Reformovat dávky sociálního zabezpečení (především nemocenské a dávek v nezačlenění) tak, aby stimulovaly k vyšší aktivitě při opětovném zapojení na trhu práce;
- Zvýšit výdaje na činnost a aktivity veřejných institucí s cílem podpořit flexibilitnější pracovní síly a usnadnit nalezení zaměstnání (rekvalifikace, činnost úřadů práce, součinnost se zaměstnavateli).

<sup>1</sup> Úhrnná plodnost je definována jako počet dětí, které se narodí jedné ženě za celé plodivé období (15–49 dokončených let) za předpokladu neměnné plodnosti a nulové úmrtnosti po celou dobu života; prostou reprodukci chápeme stav, kdy se jedné ženě musí narodit více než dvě děti za celé plodivé období; průměrná délka života vyjadřuje, jak dlouho bude v průměru žít osoba x-letá za předpokladu neměnné úmrtnosti.

<sup>2</sup> Index hospodářské závislosti je definován jako podíl před- a poproduktivní generace (tzn. kohorty mezi 0–14 lety a kohorty nad 65 let) na generaci produktivní. Rozhraní mezi produktivní a poproduktivní generací se může dle různých přístupů lišit.

<sup>3</sup> Caron (2005): Long-term labour force projections for 25 EU Member States: A set of data for assessing the economic impact of ageing; EPC (2001): Budgetary challenges posed by ageing population.

<sup>4</sup> Pramen: Eurostat, [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?\\_pageid=1996,45323734&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL&screen=welcomeref&open=&product=REF\\_TB\\_population&depth=2](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,45323734&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=welcomeref&open=&product=REF_TB_population&depth=2).

<sup>5</sup> Někdy též nazýván Hicksův parametr efektivnosti.

<sup>6</sup> Pozn: Právě z tohoto pohledu je klíčový proces dalšího a permanentního vzdělávání pracovníků a zvyšování jejich kvalifikovanosti tak, aby byli v jakémkoliv věku schopni efektivně využívat technologického pokroku k vyšší produktivitě práce a přidané hodnotě.

<sup>7</sup> Např. Skirbekk (2003) Age and Individual Productivity: A Literature Survey.

<sup>8</sup> Skirbekk (2003), Age and Individual Productivity: A Literature Survey, Studie Max Planckova Institutu



pro demografický výzkum - MPIDR Working Paper Wp 2003-028 nebo Martins, J. O., Gonand, F., Antolip, P., Maisonneuve, CH., and Yoo, K. (2005) The Impact of Ageing on Demand, Factor Markets and Growth, OECD Working Papers No. 420.

<sup>9</sup> Vice např. Dearden L., Reed H. a Van Reenen J. (2005) The impact of training on productivity and wages: Evidence from British panel data nebo Mach. M. (1998) Makroekonomie II.

<sup>10</sup> Např. Martins, J. O., Vojand, F., Antolin, P., Maisonneuve, Ch. and Yoo, K. (2005), The impact of ageing on demand, factor markets and growth, OECD Working papers No 420.

<sup>11</sup> Např.: Brewer M., Crawford C., Dearden L., Helping Families.

## Literatura:

Arnkil, R. et al. Assessment of the Finnish National Programme on Ageing Workers (FINPAW). *Social Development Company Ltd Discussion Paper*, leden 2003.

Barbi, E. Assessing the Rate of Ageing of the Human Population. *Max Planck Institute for Demographic Research, Working Paper No WP 2003 – 008*.

Barr, N. The Pension Puzzle – Prerequisites and Policy Choices in Pension Design. *International Monetary Fund, Economic issues Nr. 29*, 2000.

Bezděk, V. - Dybczak, K. - Krejdl, A. Fiscal Implications of Population Ageing. *Finance a úvěr*, 2003, č.11-12, s. 562-591.

Blöndal, A. - Scarpetta, S. (1999). The Retirement Decision in OECD Countries. *OECD Working Papers No 202*.

Brewer, M. - Crawford, C. - Dearden, L. Helping Families – Childcare, Early Education and Work-life Balance. *The Institute for Fiscal Studies, 2005 Election Briefing Note No 7*.

Burniaux, J.-M. – Duval, R. - Jaumotte, F. Coping with Ageing: a Dynamic Approach to Quantify the Impact of Alternative Policy Options on Future Labour Supply in OECD Countries. *OECD Working Papers No 371*, 2003.

Carone, G. et al. The Economic Impact of Ageing Populations in the EU25 Member States. *European Commission, Economic Papers Nr. 236*, 2005.

Carone, G. Long-term Labour Force Projections for the 25 EU Member States: A Set of Data for Assessing the Economic Impact of Ageing. *European Commission, Economic Papers Nr. 235*, 2005.

COM94 final – Communication from the Commission. Confronting Demographic Change: a new Solidarity between the Generations, 2005.

Dang, T.-T. – Antilin, P. - Oxley, H. The Fiscal Implications of Ageing: Projections of Age-related Spending. *OECD Working Papers No 305*, 2001.

Dearden, L. – Reed, H. - VanReenen, J. The Impact of Training on Productivity and Wealth: Evidence from British Panel Data. *The Institute for Fiscal Studies. Working Papers WP05/16*, 2005.

Disney, R. Notional Accounts as a Pension Reform Strategy: An Evaluation. *World Bank Social Protection Discussion Paper No. 9928*, 1999 (<http://www-wds.worldbank.org>).

Duval, R. Retirement Behaviour in OECD Countries: Impact of Old-age Pension Schemes and other Social Transfer Programmes. *OECD Economic Studies No. 37*, 2003.

Ehrlich, I. – Kim, J. Social Security, Demographic Trends and Economic Growth: Theory and Evidence from the International Experience. State University of New York in Buffalo, září 2003.

Economic Policy Committee. Budgetary challenges posed by ageing population. EPC/ECFIN/655/01-EN final, 2001.

European Commission. *Employment in Europe 2004*. Directorate General for Employment and Social Affairs, 2004. ISBN 92-894-7665-6.

Faruqee, H. *Population Aging and Its Macroeconomic Implications: A Framework for Analysis*. International Monetary Fund, IMF WP/02/16, 2002.

Feldstein, M. The Future of Social Security Pensions in Europe. *National Bureau of Economic Research, Working Paper No 8487*, 2001 (<http://www.nber.org/papers/w8487>).

Holzmann, R. Toward a Reformed and Coordinated Pension System in Europe: Rationale and Potential Structure. *World Bank Social Protection Discussion Paper No. 0407*, 2004 (<http://www-wds.worldbank.org>).

James, E. - Edwards, A. C. - Wong, R. The Gender Impact of Pension Reform. *World Bank, Policy Research Working Paper 3074*, 2003.

Jappelli, T. - Padula, M. – Bottazzi, R. Retirement Expectations and Pension Reforms. *Centre for Studies in Economics and Finance Working Paper No 92*, 2003 (<http://www.dise.unisa.it/WP/wp92.pdf>).

Jaumotte, F. Female Labour Force Participation: Past Trends and Main Determinants in OECD Countries. *OECD Working Papers No 376*, 2003.

Kallis, E. - Pilos, S. Lifelong Learning in Europe. *Statistics in Focus*. Eurostat, 2005. ISSN 1024-4352.

Leibfritz, W. et al. Ageing Populations, Pension systems and Government Budgets: How do they Affect Saving? *OECD Working Papers No 156*, 1995.

Martins, J. O. et al. The Impact of Ageing on Demand, Factor Markets and Growth. *OECD Working Papers No. 420*, 2005.

McMorrow, K. - Roeger, W. Economic and Financial Market Consequences of Ageing Population. *European Economy – Economic Papers No 182*, 2002.

Montanino, A. – Przywaram, B. - Young, D. Investment in Education: the Implications for Economic Growth and Public Finances. *European Economy – Economic Papers No 217*, 2004.

Nestler, K. - Kailis, E. Working Time Spent on Continuing Vocational Training in Enterprises in Europe. *Statistics in Focus*. Eurostat, 2003. ISSN 1024-4352.

Neyer, G. Family Policies and Low Fertility in Western Europe. *Max Planck Institute for Demographic Research, Working Paper No WP 2003 – 021*, 2003.

OECD. Policy Implications of Ageing Societies. Report on a Meeting of Trade Union Experts Held under the OECD Labour/Management Programme. Paris, *OECD Working Document SG/RE/LMP(98)7*, 1998.

OECD. *Reforms for an Ageing Society*. 2000. ISBN 92-64-27686-4.

OECD Policy Responses to the Challenges of Ageing Populations: a Synthesis. DEELSA/ELSA/WP1 (2002)3, 2002.

OECD. *OECD Employment Outlook 2005*. ISBN 92-64-01045-9.

Oksanen, H. Actuarial neutrality across generations applied to public pensions under population ageing: effects on government finances and national saving. *European Economy – Economic Papers Nr. 230*, 2005.

Palacios, R. – Whitouhouse, E. The Role of Choice in the Transition to a Funded Pension System. *World Bank Social Protection Discussion Paper No. 9812*, 1998 (<http://www-wds.worldbank.org>).

Skirbekk, V. Age and Individual Productivity: A Literature Survey. *Max Planck Institute for Demographic Research, Working Paper Nr. 2003-028*, 2003 <http://ideas.repec.org/p/dem/wpaper/wp-2003-028.html>.

Skirbekk, V. Population Ageing Negatively Affects Productivity. *Vienna Yearbook of Population Research 2005*, pp. 5-6, 2005.

Turner D. et al. The Macroeconomic Implications of Ageing in a Global Context. *OECD Working Papers No 193*, 1999.

Valdés-Prieto, S. Funding Pension Plans Without Transition Costs, 2004, [www.economia.puc.cl/seminarios/SECH/cursos/valdes1.pdf](http://www.economia.puc.cl/seminarios/SECH/cursos/valdes1.pdf).

Walther, A. - Pohl, A. Thematic Study on Policy Measures Concerning Disadvantaged Youth. Institute for Regional Innovation and Social Research, Tübingen, říjen 2005.

*Autor je pracovníkem Stálého zastoupení ČR při EU a je odpovědný za oblast konkurenceschopnosti a průmyslové politiky.*

## VIII. česko-slovenská konference s mezinárodní účastí Kvalitativní přístup a metody ve vědách o člověku „Kvalitativní přístup pro praxi“

**Pořádají:** Katedra psychologie, Filozofická fakulta, Univerzita Palackého v Olomouci  
Centrum adiktologie Psychiatrické kliniky, 1. lékařská fakulta,  
Univerzita Karlova v Praze

**Termín konání:** Olomouc, 19.–20. ledna 2009

**Místo konání:** Umělecké centrum - „Konvikt“, Univerzita Palackého v Olomouci, Univerzita  
ziti 3, Olomouc

**Uzávěrka přihlášek a zaslání plateb** - včasná registrace: do 15. prosince 2008  
- pozdější registrace: do 10. ledna 2009

**Program a aktuální informace ke konferenci:** budou zveřejněny na internetových stránkách [www.psych.upol.cz](http://www.psych.upol.cz) a [www.adiktologie.cz](http://www.adiktologie.cz).

Codefop uspořádal ve dnech 6.–7. října workshop **Future skill needs for the green economy**, jehož cílem bylo získat lepší představu o tom, jak přizpůsobování ekonomiky ekologickým požadavkům ovlivňuje trh práce. V současné době ho ovlivňuje:

- vytvářením zcela nových pracovních míst

Práce v eco-průmyslu jako takovém zahrnují udržování nebo obnovování environmentální kvality, ochranu ekosystémů a biodiverzity, snížení spotřeby vody, energií a materiálů, minimalizaci vznikajících odpadů a znečištění, odpadové hospodářství a další činnosti. Většina z nich, ale ne všechny, vyžadují vysokou úroveň znalostí, zbytek pak tvoří pracovní místa nenáročná na kvalifikaci.

- redefinováním kvalifikačních požadavků u již existujících pracovních míst

Všechna pracovní místa jsou ovlivněna ekologickými požadavky, což se promítá do požadavků na vzdělávání. K udržení jejich zaměstnatelnosti je lidem třeba ve správnou dobu poskytnout v tomto směru odpovídající vzdělání.

- zánikem pracovních míst v nevyhovujících výrobcích a oblastech činnosti

Je třeba zajistit rekvalifikace pracovníkům z oborů a výroby, které zanikají, protože nevyhovují současným ekologickým požadavkům. Současně je nutné jim přizpůsobit i celé obory, např. stavebnictví, což bude vyžadovat změny ve znalostech na všech úrovních od posuzování návrhu z ekologického hlediska přes architekta až po posledního pracovníka realizačního řetězce.

Skutečnost, že zdroje energie jsou vyčerpatelné, představuje pro ekonomiku a společnost riziko, současně však přispívá k rozvoji nových odvětví a oborů s pracovními místy s novými kvalifikačními požadavky a je impulzem k inovacím, které zvyšují konkurenceschopnost.

Blížší informace: <http://www.trainingvillage.gr/etv/news/default.asp?idnews=3800>

# Harmonizace rodiny a zaměstnání podle formy rodinného soužití<sup>1</sup>

Věra Kuchařová

**Postavení jedince v rodině a v zaměstnání představuje dvě základní komponenty jeho života v určitých stadiích životního cyklu. Tyto dvě sféry jsou z teoretického pohledu i v praktickém životě vzájemně těsně propojeny a na charakteru jejich vzájemné vazby závisí řešení komplexnějšího procesu harmonizace rodiny a zaměstnání. Tato vazba má přitom výraznou genderovou dimenzi. Vzhledem k této souvztažnosti sféry soukromé (v rodině) a veřejné (v zaměstnání) se nabízí otázka, nakolik se rozdílnost demografických rodinných charakteristik projevuje v profesním životě žen (a mužů) a nakolik v životních podmínkách rodin. Existující rozdíly socio-demografické se promítají v odlišné sociální a materiální situaci osamělých a s partnerem žijících žen-matek. Cílem tohoto článku je proto analyzovat, jaké obecnější vlivy má struktura rodiny (nebo spíše hospodařící domácnosti) na možnosti a způsoby sladování rodiny a zaměstnání, které je podmínkou profesní seberealizace a zajištění důležitého finančního zdroje pro rodinný rozpočet. Analýza vychází z předpokladu synergického působení externích a subjektivních faktorů při hledání strategií sladování rodiny a zaměstnání (srv. např. Sirovátka, 2006; Křížková, 2007; Crompton, Lyonette, 2006; Kansas, Rostgaard, 2007). Zatímco institucionální podmínky jsou pro oba typy rodin ve stejné době a stejné společnosti v principu shodné, některé strukturální vlivy přispívají k tomu, že možnosti jejich využívání se liší v závislosti na rodinné situaci i preferencích ovlivňujících formování rodiny a profesní dráhy. Předložená analýza, využívající zejména dvou výzkumů provedených ve VÚPSV v posledních letech, se týká žen žijících v čistých úplných nebo neúplných rodinách<sup>2</sup>.**

V řadě studií jsou za zdroj nerovnosti v zaměstnání považovány odlišné rodičovské role mužů a žen, které jsou poplatné jejich přetrvávajícímu tradičnímu chápání (Čermáková et al., 2002; Hašková et al., 2003; Working Conditions, 2007; Lewis, 2008). Ženy-matky v neúplných rodinách mají v tomto ohledu specifické postavení, protože se u nich v každodenním životě v jistém smyslu ženské a mužské, mateřské a otcovské role kumulují. Současně je v jejich případě rozdělení mateřských a otcovských rolí nesouměrné a relativně neměnné. Genderová optika se do problematiky neúplných rodin promítá hlavně v širším než rodinném kontextu<sup>4</sup>. Osamělé matky musejí zvládat nejen celkové nerovné postavení žen a mužů ve společnosti, ale současně i absenci partnerské podpory ze strany otce svých dětí. Jedním z důsledků je významný podíl osamělých matek na feminizaci chudoby (Kammerman, 2003).

Z pohledu harmonizace rodiny a zaměstnání lze vymezit dvě hlavní oblasti (potenciálního) nesouladu mezi aspiracemi a reálným jednáním: první je vztah mezi rodinnými a profesními ambicemi (zda požadovaná vzdělanostní a profesní dráha umožňuje mít plánovaný počet dětí a naopak), druhou je zvládnutí (strategie) plnění rodinných a profesních rolí rodiči (zda se v určitém rodinném uspořádání daří plnit uspokojivě obě role). Zde se zaměříme hlavně na druhou oblast, ale základní kontext je společný. Mezi důvody nedostatečného naplňování fertálních plánů jsou obvykle uváděny rostoucí zaměstnanost žen v souvislosti s jejich rostoucím vzděláním (Rabušic, 2001; Rychtaříková, 2002; Možný, 2006), měnící se hodnotové orientace (Hakim, 2000) a požadavky trhu práce (Beck, 2004; Beck, Beck-Gernsheim, 1995). Vztah mezi plodností a zaměstnaností žen je na makro-

sociální úrovni hodnocen jako nesouladný, ať je předmětem studií zaměřených na porodnost (Engelhart et al., 2001; Hašková (ed.), 2006), na potřeby trhu práce a zaměstnanosti žen (Lewis et al., 2008) nebo na životní úroveň rodin s dětmi (Esping-Andersen et al., 2002). Analýzy prokazující nepřímo závislost mezi zaměstnaností žen a porodností platily spíše v dlouhodobé retrospektivě a především za podmínek, kdy existovala tradiční dělba práce v rodině a společenská podpora rodin s (malými) dětmi a oběma pracujícími rodiči byla nevelká (Sirovátka, 2006 a jím citovaní autoři Esping-Andersen, Sleebos, Castles). Od devadesátých let se tento vztah mění vzhledem k měnící se situaci jak ve sféře rodiny, tak ve sféře práce (Sirovátka, 2006; Englhart, 2001 aj.). Např. studie Evropské komise *The social situation in the European Union* (2005) shrnuje, že „v zemích, kde jsou ženy zaměstnány, ale kde neexistuje ani odpovídající podpora veřejné politiky, ani se muži nepodílejí na rodinných povinnostech, má míra porodnosti tendenci klesat. Naopak tam, kde politiky umožňují ženám skloubit zaměstnání a rodinu a muži na sebe berou větší část péče o domácnost, tam páry chtějící děti spíše splní svá přání.“

Dnešní ženy většinou aspirují současně na rodičovskou roli i uspokojivou profesní uplatnění (Hašková et al., 2003; Možný, 2006; Sirovátka, 2006)<sup>5</sup>, markantní jsou přitom rozdíly podle vzdělání. Napětí mezi rodinou a zaměstnáním přetrvává, stejně jako jeho objektivní a subjektivní dimenze. Liefbroer a Corijn (1999) rozlišují inkompatibilitu rodiny a zaměstnání založenou „strukturálně“ (mezi skutečnými možnostmi ženám dostupnými a zábranami v jejich využívání) a „kulturálně“ (týkající se myšlení, hodnot a norem ohledně rolí žen ve společ-

nosti). Kansas a Rostgaard (2007) v reakci na preferenční teorii poukazují na vliv strukturálních a institucionálních faktorů, které limitují zdánlivě svobodnou, preferenčně založenou volbu mezi rodinou a zaměstnáním. Konfliktní vztahy mezi rodinnými rolemi a požadavky zaměstnání jsou tedy podmíněny kulturně i strukturálně a institucionálně (Sirovátka, 2006; Křížková, 2007), a proto nabývají různých rozměrů a podob v různých zemích, sociálních kontextech i rodinných podmínkách (Crompton, Lyonette, 2006: 380). Jakkoliv jsou volby při hledání cest naplnění rodinných a profesních aspirací a při sladování těchto dvou sfér limitovány vnějšími okolnostmi, jedinec (matka) je činí z hlediska toho, jak se tyto okolnosti promítají do aktuální rodinné a osobní situace. Samy strukturálně institucionální podmínky jsou zprostředkovávány subjektivními přístupy dalších aktérů. Např. Linková zmiňuje přístup vedoucích a kolegů v zaměstnání jako faktor úspěšnosti harmonizace rodiny a zaměstnání (viz Červinková et al., 2007).

Zastoupení neúplných rodin je v dnešní české společnosti vysoké, ve struktuře domácností tvoří přes desetinu. Pokud sledujeme pouze domácnosti, kde osoba v čele patří do věkové kategorie 25–49 let, tedy takové, kdy v nich nejčastěji žijí nezaopatřené děti a sladování osobního a profesního života podstatně poznamenává život žen, pak podíl neúplných rodin vzroste na téměř šestinu (srv. Formování, 2005). Skutečné formy rodinného soužití jsou však pestřejší, než ukazují demografická data. Za prvé jsou mezi úplnými rodinami dva typy z hlediska legitimacy soužití (sezdané páry a nesezdané páry, oba typy s dětmi a bez dětí), za druhé mnohé osamělé ženy (či muži) dnes tvoří se svými dětmi formálně neúplnou rodinu, avšak mají blízkého part-

nera, který s nimi může ale nemusí žít ve stejné domácnosti, ale do jisté míry spolu tyto dospělí lidé společně hospodaří. Je-li tato míra vysoká, o čistou neúplnou rodinu se prakticky nejedná. Rolí hraje i soužití širší rodiny, zejména u neúplných rodin, v nichž podpora prarodičů může pomoci předcházet finančním a jiným potížím (Haberlová, 2005; Lhotská, Petrová, 1996). Všechny uvedené typy rodin zde zohledníme, ale pro zjednodušení se přitom omezíme na čisté domácnosti. Rodiny a jedince z těchto rodin dále vybíráme podle toho, zda mají nezaopatřené děti, a analýzu provádíme pro přehlednější srovnání téměř výhradně z hlediska matek<sup>6</sup>. Data empirických sond, provedených v rámci projektu „Rodina, zaměstnání a vzdělání“ (dále RZV)<sup>7</sup>, umožňují porovnat zkušenosti a subjektivní percepce vlastní situace matek malých dětí, které žijí v neúplných a v úplných rodinách. Stať využívá též data empirického šetření „Rodina, partnerství a demografické stárnutí: Generace a gender“ z roku 2005 (dále GGS).

Neúplné rodiny jsou heterogenní sociální kategorií. Jejich odlišný způsob vzniku (zda je hlavou rodiny osoba svobodná, rozvedená nebo ovdovělá) předznamenává do velké míry jejich životní podmínky, částečně jejich odlišné chování. Data GGS (srv. též Lhotská, Petrová, 1996; Kuchařová, 2007) ukazují, že relativně nejnižší sociální status rodin svobodných matek (méně otců)<sup>8</sup> zvyšuje ohrožení jejich rodin sníženou životní úrovní, což souvisí nejen s jejich aktuálními možnostmi zabezpečovat potřeby své rodiny, ale i s prostředím, z kterého se část z nich rekrutuje. Charakteristický pro ně je i nižší sociální a kulturní kapitál. Dalším velmi důležitým sociálním vztahem, který ovlivňuje životní podmínky neúplných rodin a schopnost rodičů z těchto rodin je zabezpečit, jsou kontakty s partnerem a jeho podpora, byť nežije ve stejné domácnosti. Zde je naopak situace svobodných matek malých dětí nejpříznivější a ovdovělých nejhorší (v datech GGS 38 % svobodných a 48 % rozvedených těchto matek nemá partnera ani mimo domácnost).

Základní odlišnosti ve volených strategiích rodičů z různých typů rodin lze předpokládat v míře ekonomické aktivity, míře a vůbec možnosti partnerské dělby práce a v míře využívání vnější pomoci. Matky (zejména malých dětí) patří mezi skupiny oficiálně uznané jako nejvíce ohrožené na trhu práce (viz např. Národní akční, 2005:25; Zpráva o plnění, 2006: 40). Pokud žijí bez partnera, jejich situace je v řadě aspektů ještě obtížnější. Pomineme-li samotné okolnosti vzniku neúplné rodiny a dost zřídkaovou možnost další dělby péče o domácnost či podílu na výchově dětí mezi partnery po jejich rozchodu (Dudová, 2006; Kuchařová, 2007), jsou osamělé matky proti ostatním vystaveny hlavně „externím“ genderovým vztahům. Jsou závislejší na sociálních příjmech a pomoci, stejně jako na podpoře

**Tabulka č. 1: Profesionální a vzdělanostní struktura rodičů alespoň jednoho nezletilého dítěte podle typu rodiny a pohlaví (v %)**

VYBRANÉ PROFESNÍ SKUPINY	osamělé matky			úplné rodiny		
	svobodné	rozvedené/ vdovy	celkem	matky		otcové
				celkem	vdané	
vedoucí a řídicí pracovníci	0,0	5,8	3,8	4,5	4,8	10,4
pracovníci výzkumu, odborníci	10,6	13,7	12,6	15,6	15,9	14,4
techničtí, pedagogičtí, zdravotničtí						
a administrativní pracovníci	41,5	40,5	41,3	39,5	40,5	21,6
kvalifikovaní manuální pracovníci	37,2	29,5	31,8	32,2	31,5	50,5
nekvalifikovaní pracovníci	10,6	10,5	10,5	8,2	7,3	3,1
N	94	198	286	931	835	1102
<b>VZDĚLÁNÍ</b>						
základní	16,5	14,3	14,9	10,8	10,0	11,4
střední bez maturity	33,1	32,3	32,5	35,6	34,3	38,8
střední s maturitou	36,8	39,4	38,9	37,6	38,6	27,1
vysokoškolské a vyšší odborné	13,5	13,9	13,7	16,0	17,1	24,6
N	133	251	388	1279	1126	992

Zdroj: GGS

Pozn.: diskrepance mezi nižším podílem osamělých matek s vysokoškolským vzděláním a vyšším jejich podílem mezi řídicími pracovníky lze snad vysvětlit heterogenitou této profesní skupiny

širší rodiny. Současně jsou nuceny volit efektivní strategie, jak vlastními silami uspokojit potřeby své rodiny. Nemají k tomu obzvlášť velký prostor. V ČR (Organizace, 2005; Kuchařová et al., 2006), stejně jako v dalších zemích EU (Hardarson, 2007) data reprezentativních šetření nevykazují větší podíl flexibilních pracovních režimů u žen s dětmi nebo ve věku, kdy nejčastěji mají děti, a to ani v případě osamělých matek, ani těch, které žijí s partnerem (Hardarson, 2007).

## Základní demografické a socio-profesní charakteristiky vybraných rodinných typů

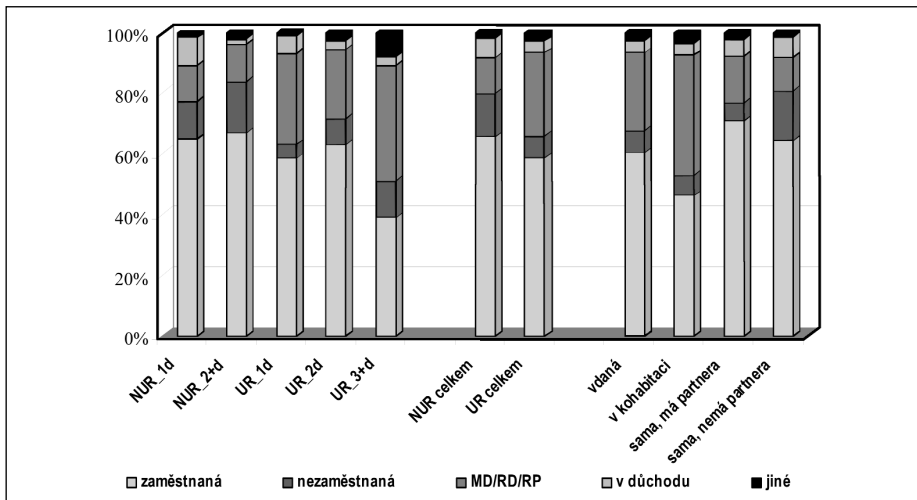
Důležité rozdíly mezi úplnými rodinami (sezdaných i nesezdaných partnerů, označujeme je UR) a neúplnými rodinami (NUR) s nezletilými dětmi jsou dány už jejich dalšími demografickými charakteristikami. Např. odlišné souvislosti vzniku neúplné rodiny (např. svobodných rodičů oproti rodičům rozvedeným) se odrážejí v jejich odlišné věkové struktuře, počtu dětí i vzdělanostní úrovni. Průměrný počet vlastních dětí osamělých svobodných rodičů je 1,3, zatímco u rozvedených či ovdovělých je to 1,7 (data GGS). Obě poslední skupiny se průměrným počtem dětí neliší od úplných rodin (1,8). Specifickou skupinou z hlediska rodičovského chování jsou tedy svobodné ženy. Aktuální počet dětí žijících ve stejné domácnosti je přitom podle některých zahraničních autorů (Crompton, Lyonette, 2006; Kamerman, 2003) rozhodujícím faktorem ovlivňujícím míru ekonomické aktivity, životní úroveň a strategii harmonizace rodiny a zaměstnání. Vzhledem k menší variabilitě účasti žen na trhu práce v České republice zde však lze očekávat slabší příčinné vztahy.

Vzdělanostní struktura rodičů alespoň jednoho dítěte, kteří mají různý rodinný stav a způsob rodinného soužití, se liší (Rodiny, 2004; Faktická, 2004). Data GGS ukazují především nižší vzdělanostní úroveň svobodných žen, a to včetně žen žijících ve faktickém manželství (srv. např. Rychtaříková, 2006: 37-40) oproti ženám někdy vdaným. Protože vzdělání koreluje souhrnně s rodinným stavem, věkem, pohlavím a dalšími charakteristikami, výsledné vzdělanostní rozdíly mezi ženami z úplných a neúplných rodin se soustřeďují na nejnižší a nejvyšší úrovni vzdělání (tabulka č. 1). Vzdělanostní diferenciaci se odráží i v odlišné struktuře vykonávaných profesí, která však daleko více reflektuje genderovou diferenciaci povolání (Valentová et al., 2007).

Totéž platí pro diferenciaci podle celkového sociálně ekonomického statusu (graf č. 1). Vychází především z odlišných trajektorií životního cyklu mužů a žen v souvislosti s mateřskou rolí žen (např. přerušovaná kariéra žen, jiné dopady rozvodu na ženy, které zůstávají častěji samy s dětmi, zatímco muži zůstávají bez dětí sami nebo s partnerkou), ale i z odlišných profesních preferencí konfrontovaných s percepcí reálných šancí na trhu práce. Nelze pominout ani rozdíly, jež se zakládají na již naznačených demografických charakteristikách. Zatímco mezi vdanými partnerkami (a ještě více mezi kohabituujícími nevdanými, protože celkově nejmladšími) je nejvíce žen mimo zaměstnání na mateřské/rodičovské dovolené, mezi osaměle žijícími ženami jsou nejčetnější skupinou mimo zaměstnání ženy nezaměstnané.

Podle uvedených zjištění z dat GGS a statistických dat ČSÚ (např. Faktická, 2004; Formování, 2004; Život žen a mužů, 2004) lze shrnout základní rozdíly mezi sociálně

**Graf č. 1: Sociálně ekonomické postavení žen podle typu rodinného soužití**



Zdroj: GGS; vybraný podsoubor tvoří 988 žen - matek nezaopatřených dětí

Pozn.: NUR = čistá neúplná rodina, UR = čistá úplná rodina; MD/RD/RP = žena na mateřské nebo rodičovské dovolené nebo pobírající rodičovský příspěvek po dosažení 3 let věku dítěte

ekonomickým postavením žen, žijících v úplných rodinách (vč. nevdaných žen) a neúplných rodinách takto:

- mezi ženami žijícími s partnerem je méně nezaměstnaných,
- nejvzdělanější jsou vdané matky,
- osamělé matky jsou méně často ekonomicky neaktivní (dáno i věkem a počtem dětí), zájem o výdělečnou aktivitu je u všech žen obdobný, ačkoliv profesní ambice mívají vdané ženy vyšší,
- mezi zaměstnanými matkami ty osamělé častěji vykonávají méně kvalifikovaná zaměstnání,
- osamělé matky mají v průměru o něco vyšší pracovní příjmy (mj. díky podílu

starších rozvedených žen), avšak po přepočtu všech příjmů domácnosti na osobu jsou příjmy neúplných rodin nižší a rozdíl vzrůstá s počtem dětí.

Tyto charakteristiky vytvářejí podmínky pro volbu strategií harmonizace rodiny a zaměstnání a determinují do jisté míry jejich efektivitu.

### Pozice žen z úplných a neúplných rodin na trhu práce

Podle řady výběrových šetření je pozice žen na trhu práce ovlivněna jak objektivními, tak subjektivními podmínkami. Důležitou roli hraje připravenost a ochota kon-

krétních zaměstnavatelů zaměstnávat rodiče, zejména matky mladších dětí. Jejich podceňování možností pracovního nasazení žen pak negativně dopadá více na osamělé matky. Hlavními subjektivními faktory ovlivňujícími jejich pozici na trhu práce (závislými např. na vzdělání či věku) jsou na hodnotových orientacích založené rodinné a profesní aspirace (srv. např. Bartáková, 2006: 213; Chromková et al., 2006), vztahy mezi nimi a vlastní sebehodnocení (srv. Kulhavý, Sirovátka, 2006: 237). Tyto faktory relativně diskvalifikují osamělé ženy. Rozdíly existují také v podmínkách zaměstnání, které ženy preferují. Osamělé matky jsou vzhledem k pozici jediného živitele nuceny častěji než vdané zohledňovat potřebu zabezpečit děti a domácnost, což jim omezuje výběr zaměstnání. Potřebují jak dostatek času na rodinu, tak dostatečný výdělek, přičemž skloubit obojí není snadné a závisí jak na dosaženém vzdělání (vzdělanější ženy častěji prosazují své vyšší profesní aspirace oproti méně vzdělaným), tak na charakteru povolání (zda např. umožňuje flexibilní pracovní režim).

Jak bylo zmíněno výše, vzdělanostně profesní struktura žen z neúplných rodin se od vdaných žen liší jen částečně, proto nelze pouze rodinnou situací dostatečně vysvětlit odlišné šance osamělých žen na trhu práce. Přesto je mezi osamělými matkami obecně, v porovnání se ženami žijícími v manželství i v nesezdaném partnerství, vyšší podíl nezaměstnaných. Osamělé rodičovství není samo o sobě fatální překážkou nalezení zaměstnání. Ohrožení nezaměstnaností se zvyšuje při nižším vzdělání (častějším mezi svobodnými matkami) a významný vliv má i absence partnera jako potenciálního pečovatele o děti, což bývá jako diskvalifikující faktor přeceňováno zaměstnavateli. Přitom zhruba čtvrtina všech tzv. osamělých matek nezaopatřených dětí má partnera mimo domácnost (méně je takových mezi ovdovělými; data GGS). Dalšími negativně působícími faktory mohou být rovněž kratší délka praxe a delší přerušení zaměstnání rodičovskou dovolenou (častější u žen z neúplných rodin).

Odišný socioprofesionální status i strategie osamělých rodičů se spolu s jejich relativním znevýhodněním na trhu práce projevují při návratu po rodičovské dovolené. Demotivační vlivy relativně dlouhé mateřské a rodičovské dovolené a jejich vliv na snižování šancí žen na trhu práce už našly odezvu v navrhovaných opatřeních MPSV k jejich zmírnění. České ženy (i muži) nicméně preferují dlouhé přerušení kariéry ženy (nikoliv tolik muže) z důvodu péče o nejmenší děti, a to průměrně v délce 3 a půl roku<sup>9</sup>. Skutečná doba přerušení bývá o něco kratší, v průměru 2 a půl až 3 roky. Ne všechny ženy však mají zájem vrátit se do stejného zaměstnání, jak ukazují data GGS, která na druhé straně odhalila i jistou

**Tabulka č. 2: Charakteristiky návratu žen po jejich poslední rodičovské dovolené na trh práce**

Rodinný stav v době šetření	NUR		UR
	svobodná	rozvedená	vdaná/žijící s partnerem
Co jste dělal(a) bezprostředně po své poslední mateřské/rodičovské dovolené?			
(Zatím) jsem přestal(a) pracovat natrvalo	26,2	8,3	7,5
Dočasně jsem přestal(a) pracovat, později se vrátil(a)	11,8	18,5	20,1
Začal(a) jsem pracovat na kratší pracovní úvazek	17,6	21,2	22,0
Pokračoval(a) jsem v práci se stejnou prac. dobou, i delší	44,4	52,0	50,4
N	153,0	302,0	359,0
Měl(a) jste problém nastoupit znovu do zaměstnání po své poslední mateřské /rodičovské dovolené?			
Ano, ale vyřešili jsme to	25,8	35,4	28,0
Ano, byl(a) jsem nezaměstnaný(á)	12,9	12,7	11,8
Ne, do zaměstnání jsem nastoupil(a) bez problémů	41,9	45,1	53,8
Do zaměstnání jsem nešel(a), zůstal(a) jsem doma	19,4	6,8	6,4
N	155,0	308,0	357,0

Zdroj: RZV, sondy neúplných rodin, mladých úplných rodin a úplných rodin s dětmi ve školním věku

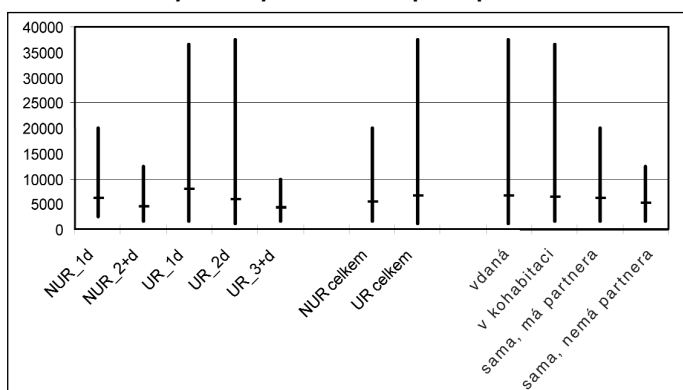
Poznámky: Rozdíly podle typu rodiny jsou signifikantní na hladině významnosti 0,023 a 0,017; rozdíly podle rodinného stavu na hladině významnosti 0,000 v obou případech

NUR: matky z neúplných rodin, alespoň jedno dítě 4–12 let

UR: matky z úplných rodin, alespoň jedno dítě 3–12 let (sloučeny dva soubory, v prvním byly mladší matky s alespoň jedním dítětem ve věku 3–7 let, ve druhém starší matky s alespoň jedním dítětem 7–12 let)

Data za ovdovělé ženy nejsou uvedena, protože jich bylo v souboru pouze 33. Jejich zkušenosti mají blíže k rozvedeným ženám, než ke svobodným

**Graf č. 2: Průměry a variační rozpětí příjmů na osobu podle typu rodiny a formy soužití žen a podle počtu dětí**



Zdroj: GGS

Vybraný podsoubor tvoří 988 žen-matek nezaopatřených dětí, žijících v čistých rodinných domácnostech (tj. bez dalších členů mimo rodiče a děti). „Sama, má partnera“ znamená, že ten bydlí v jiné domácnosti.

skepsi vůči šancím na návrat<sup>10</sup>. Setřeni RZV (tabulka č. 2) zjistilo, že z žen, které neodložily návrat na trh práce po rodičovské dovolené, se jako bezproblémový jevil zhruba polovině všech matek<sup>11</sup>, zatímco jisté problémy muselo překonat 36 % svobodných matek a 30 % matek z úplných rodin. Téměř pětina svobodných, ale jen málo přes dvacetinu s partnerem žijících matek návrat odložilo. Značnější byly rozdíly podle vzdělání. Za bezproblémový nebo zvládnutelný považuje návrat dokonce 90 % žen s vysokoškolským vzděláním. Použitá data neposkytují jednoznačnou odpověď na to, proč ženy z neúplných rodin zůstávají častěji po ukončení RD v domácnosti – jestli je to spíše důsledek horších šancí nalézt zaměstnání, příp. zajistit denní péči o děti, nebo spíše dobrovolné rozhodnutí. Skutečnost, že mají častěji nižší socioprofesionální status spojený s nižšími pracovními příjmy, spolu s nárokem na rodičovský příspěvek, napovídá, že jsou více vystaveny riziku pastí chudoby. Nabízí se vysvětlení nízkou motivační schopností rodinných dávek, jejich nižší „mimofinanční“ motivací k zaměstnání, i třeba tím, že ženy bez partnera nežijí zcela osaměle (data RZV<sup>12</sup>).

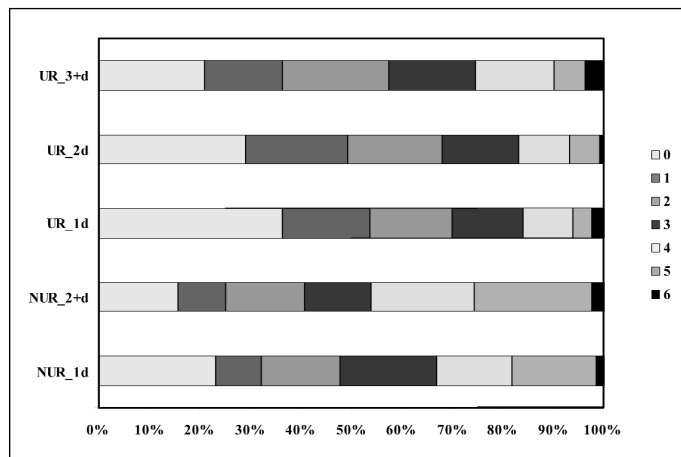
Českým specifickým je velký podíl žen pracujících na plný úvazek ihned po návratu z rodičovské dovolené (zhruba 80 % žen, které po RD nastoupily do zaměstnání, jak vyplývá z různých výzkumů), což souvisí jak s její délkou (dlouhodobá absence příjmu matky má být kompenzována raději vyšším příjmem), tak malou atraktivitou částečných úvazků (ženy vždy musí vážit vztah pozitiv a negativ při jejich využití). Osamělé matky se navzdory vyšší zátěži péči o děti a domácnost od ostatních matek neodlišují a nastupují na plný úvazek téměř stejně často jako matky vdané (kohabituující). V celém věkovém spektru jsou však ženy z neúplných rodin na částečný úvazek zaměstnávány častěji – 10 %, resp. 6 % (data GGS). Rozdíly mezi sledovanými skupinami matek spočívají v motivaci prefe-

rence plného úvazku. Třebaže u všech matek je silně zastoupen prostý zájem věnovat se zaměstnání „plně“ (u žen majících partnera převažuje), u osamělých matek výrazně převládají důvody finanční, které zatlačují ostatními ženami častěji udávané bariéry ze strany zaměstnavatelů.

Pokud již ženy-matky zaměstnání získají, pracovní podmínky vdaných a osamělých i chování zaměstnavatelů k nim se markantně neliší. Přesto osamělé ženy v zaměstnání pocítují větší nejistotu, např. vyjadřují vyšší obavy ze ztráty zaměstnání či snížení pracovních příjmů a také jejich celková spokojenost s pracovními podmínkami je nižší (spokojeno je 70 % osamělých a 75 % ostatních zaměstnaných matek /RZV/). Podobný je např. i podíl zaměstnání na dobu neurčitou (82 % NUR a 83 % UR podle RZV). Ani šance osamělých matek na pracovní postup nejsou oproti vdaným výrazně nižší, jsou však podstatně omezené u všech žen ve srovnání s muži. Podle dat RZV nemá žádné podřízené 71 % mužů a 85 % žen<sup>13</sup>, přičemž rozdíl mezi osamělými ženami a ženami žijícími v páru činí 2 procentní body. Genderové rozdíly jsou výraznější než rozdíly způsobené odlišným rodinným zázemím, hlavní komplikující okolností je kariéra přerušovaná mateřstvím.

V pracovní sféře patří k nejmarkantnějším genderovým nerovnostem odlišnost výdělků. Ta však přímo neovlivňuje rozdílnost rodinných příjmů osamělých a s partnerem žijících žen, protože matky z neúplných rodin dosahují v průměru o něco vyšších pracovních příjmů a v příjmech jejich domácností tvoří podstatně větší podíl sociální příjmy. Graf č. 2 ukazuje tři základní souvislosti: nižší variabilitu příjmů v neúplných rodinách, silnější vliv počtu dětí oproti typu rodiny a význam (ne příliš velký) příjmu partnera pro dosažení vyšší příjmové úrovně (bez ohledu na konkrétní formu soužití s ním). Výše a struktura rodinných příjmů je nejen zdrojem rozdílů mezi sledovanými typy domácností, nutnost

**Graf č. 3: Míra materiální deprivace podle složení domácnosti**



Zdroj: GGS; vybraný podsoubor tvoří 988 žen-matek nezaopatřených dětí 0=nejnižší, 6=nejvyšší

jejich zajištění je významným faktorem ovlivňujícím strategie harmonizace rodinného a pracovního života.

Vliv příjmů je zprostředkován jejich percepcí v konfrontaci s vnímáním potřeb rodiny. Subjektivní reflexe příjmové úrovně se promítá do toho, jak ženy ze sledovaných rodinných typů hodnotí své materiální podmínky. Vyšší materiální deprivace osamělých matek oproti ostatním matkám je zřetelná, byť je celková nerovnost spjata i s počtem dětí (graf č. 3).

### Zvládání denních úkolů v rodině a zaměstnání a nakládání s časem

Rozdíly ve strategiích zvládání rodinných a profesních povinností mezi rodiči z úplných a neúplných rodin nacházíme v tom, kolik času je věnováno rodině, ale rozdíly pracovní doby nejsou příliš velké (tabulka č. 4). Znevýhodnění osamělých žen se tak přenáší do osobního života (volného času). Lze to chápat jako potvrzení omezené volby strategií v daných institucionálních podmínkách, stejně jako vlivu fáze rodinného cyklu a formy rodinného soužití.

Nepotvrdily se ale rozdíly v prožívání případného napětí mezi profesní a rodinnou sférou<sup>14</sup>. Zátěží prací na úkor rodiny je poměrně vyrovnané. Naproti tomu pocity nedostatečnosti v zaměstnání z důvodu vytíženosti péčí o rodinu jsou u žen z neúplných rodin výraznější než u žen z rodin úplných. Současně mezi osamělými ženami jsou tyto pocity závažnější než subjektivně hodnocené zanedbávání rodiny ve prospěch zaměstnání. Tyto ženy zde reflektují vyšší zátěží rodinnými povinnostmi.

Pokud jde o flexibilní formy zaměstnání, je nutné je v českých podmínkách hodnotit jako nedostatečné, a to právě s ohledem na harmonizaci rodiny a zaměstnání (Haberlová, Kyzlinková, 2007). Malá míra jejich využívání (a podřízenost zájmům zaměstnavatelů) pak vlastně ani neumožňuje jejich pří-

**Tabulka č. 3: Průměrné týdenní počty hodin věnované ženami jednotlivým činnostem**

typ rodiny	věk nejmladšího dítěte	péče o děti	výchova, vzdělání, volný čas dětí	zajištění chodu domácnosti	zaměstnání	N*
NUR	1-5	27,7	18,0	18,4	37,8	90-110
NUR	6-12	19,8	13,0	17,0	40,6	226-284
UR	1-5	22,6	14,0	13,7	37,5	80-113
UR	6-12	16,4	9,4	13,2	41,8	227-240
signifikance**		0,003	0,000	0,000	0,152	

Zdroj: RZV, sondy neúplných rodin, mladých úplných rodin a úplných rodin středního věku (s dětmi v mladším školním věku); data za ženy zaměstnané nebo přivydělávající si při rodičovské dovolené (pobírání rodičovského příspěvku)

Poznámky:

NUR: matky z neúplných rodin, alespoň jedno dítě 4-12 let

UR: matky z úplných rodin, alespoň jedno dítě 3-12 let (sloučeny dva soubory, v prvním byly mladší matky s alespoň jedním dítětem ve věku 3-7 let, ve druhém starší matky s alespoň jedním dítětem 7-12 let)

\* v závislosti na typu činnosti

\*\* statistická významnost rozdílů mezi matkami z úplných a neúplných rodin

liš diferencované uplatnění u různých (např. zde sledovaných) sociálních skupin. Nicméně malé rozdíly existují. Mimo již zmíněný větší podíl zkrácených úvazků osamělých matek tyto ženy deklarují méně často pohyblivou pracovní dobu (16 %, resp. 22 % mladších matek majících partnera). Naproti tomu osamělé ženy častěji pracují z domova (4 %, resp. 1 %), lze-li vůbec v rámci nízkého výskytu této formy srovnávat. Celkově tato zjištění ukazují zanedbatelnou podporu sladění pracovní a rodinné sféry ze strany zaměstnavatelů jako další limit svobodné volby strategií. Vztah mezi zájmem žen o flexibilní pracovní dobu a jeho uspokojením se liší u jednotlivých forem. O zkrácené úvazky mnohé ženy nejeví zájem (srv. s tab. č. 4; z důvodů finančních 40 % žen z NUR a 17 % žen z UR, pro obecný nezájem 31 %, resp. 47 %), ale jiné je naopak marně hledají. U osamělých matek poptávka dokonce převyšuje skutečnost o 5 procentních bodů (podle RZV). V ostatních uvedených formách je vždy poptávka vyšší, než se daří naplnit (pohyblivou pracovní dobu by si přálo 23 % žen z NUR a práci z domova 7 % z nich).

Volené strategie harmonizace rodiny a zaměstnání závisí i na formách a rozsa-

hu poskytované společenské pomoci. Neúplné rodiny jsou jen výjimečně specifickým objektem nástrojů rodinné a sociální politiky<sup>15</sup>, avšak dávkový systém je jim svými principy (odvozováním od životního minima) stále částečně nakloněn. Přesto nebo právě proto od něj a celého systému osamělé ženy očekávají více než rodiče z úplných rodin. Oproti nim méně doceňují význam podpory zaměstnanosti a rodině příznivých pracovních podmínek, požadují naopak vyšší sociální dávky (méně lepší sociální služby) jako kompenzaci případných problémů v zaměstnání plynoucích z konfliktu dvojí role žen či jako alternativu k obtížně zvládané výdělečné činnosti. Ženy z neúplných a z úplných rodin středního věku nemají shodné názory na faktory podporující harmonizaci rodiny a zaměstnání (na vybrané zdroje podpory v rámci rodiny a v zaměstnání, viz tabulka č. 4). Zatímco pořadí faktorů z hlediska jejich významu se v zásadě shoduje, důraz na jednotlivé položky se liší. Sezdaní rodiče nacházejí hlavní podporu u partnera, zatímco preference osamělých matek jsou rovnoměrně rozloženy mezi různé zdroje - finance na placenou pomoc, pracovní podmínky a těž angažovanost partnera a dalších blízkých

osob. Oběma skupinami je zdůrazňován význam přístupu zaměstnavatele, což nejspíše odráží mj. absenci většího porozumění z jejich strany.

## Shrnutí a diskuse

V článku byla analyzována data dvou empirických šetření zobrazující na vybraných údajích ekonomickou aktivitu matek z úplných a neúplných rodin na pozadí jejich demografických charakteristik a životních podmínek. Provedená analýza ukázala, že navzdory rozdílným rodinným charakteristikám a životním podmínkám osamělých matek, zejména nižší životní úrovni a vyšší míře nezaměstnanosti, se jejich chování na trhu práce a v zaměstnání z hlediska harmonizace rodiny a zaměstnání zásadně neliší od matek žijících s partnerem, alespoň ne v těch ukazatelích, které zde byly zjišťovány. Některé očekávané rozdíly v možnostech harmonizace rodiny a zaměstnání podle formy soužití se nepotvrdily jako významné, např. v pracovních úvazcích, délce pracovní doby nebo flexibilních formách organizace práce, a tím také ve výdělcích. Velkou rolí v tom hraje omezená možnost individuálních voleb v poměrně rigidním institucionálním prostředí (nabídce flexibilních forem práce, principech odměňování, dostupnosti zařízení denní péče o děti). Současně jisté zjištěné rozdíly byly determinovány spíše individuálními charakteristikami než rodinnou situací. Především vzdělání natolik ovlivňuje šance na (žádoucí) zaměstnání a jeho typ, že v obou sledovaných skupinách žen významně diferencuje jejich chování, čímž snižuje diferenační efekt odlišného rodinného zázemí. Naopak je korelováno s rodinným stavem a zejména odlišuje svobodné matky od ostatních osamělých. Zjištění použitých dvou šetření potvrzují také to, že v některých aspektech je úspěšnost harmonizace rodiny a zaměstnání více podmíněna genderovými rozdíly<sup>16</sup> než rodinnou situací žen. Nevelké rozdíly v ekonomické aktivitě nevdaných a vdaných žen (a nikoliv výjimečná vyšší participace osamělých žen na trhu práce) jsou často výsledkem ne zcela svobodné volby strategií zvládnání rodiny a zaměstnání, a to zejména u osamělých matek, jak ukazuje rozdíl mezi jejich preferencemi a skutečným chováním. Je pak otázkou, zda rozdíly v životní úrovni, byť menší oproti očekávání, jsou spíše výsledkem málo účinných strategií osamělých rodičů, nebo málo efektivní vnější pomoci.

Podle zde předložených výsledků se lze spíše přiklonit k názoru, že sociální systém jim skýtá malou podporu v materiální oblasti, že je „nutí“ k výdělečné činnosti za jakýchkoliv podmínek, tj. až někdy na úkor kvality vlastního života a vlastně i výchovy dětí<sup>17</sup>. To úplně nekoresponduje s poznatky o zanedbatelné úloze sociálních příjmů v rozpočtech neúplných rodin oproti úpl-

**Tabulka č. 4: Hodnocení možností, které mohou rodičům ulehčit harmonizaci rodiny a zaměstnání, z pohledu žen\* (v %)**

	úplná rodina		neúplná rodina	
	1. pořadí	2. pořadí	1. pořadí	2. pořadí
porozumění a spolupráce partnera	47,3	12,8	17,6	11,8
dostatečný příjem, který by umožňoval zaplatit si pomoc v domácnosti	11,2	14,7	18,3	17,5
pružná/nepravidelná pracovní doba dle potřeb rodiče	12,8	14,3	17,8	13,6
porozumění ze strany zaměstnavatele	10,1	22,5	18,5	22,2
porozumění a výpomoc rodičů/blízkých příbuzných	4,7	14,3	14,2	18,5
možnost vykonávat práci/část práce doma	7,4	12,4	8,3	10,6
možnost pracovat na částečný úvazek	6,6	8,9	5,3	5,9
N	258		493	

\* rozdíly mezi muži a ženami byly statisticky nevýznamné, muži se nepatrně více přiklání k pomoci v rámci rodiny, ženy poněkud více zdůrazňovaly flexibilní pracovní režimy

Zdroj: RZV, sonda neúplných rodin a rodin středního věku. Respondenti měli vybrat 2 nejdůležitější faktory







## Efekty programů zaměstnanosti v roce 2007

Václav Kulhavý, Tomáš Sirovátka

***Tento text se zabývá hodnocením programů zaměstnanosti v ČR v roce 2006–2007: jak programů aktivní politiky zaměstnanosti (dle definice zákona o zaměstnanosti), tak i programů financovaných z Evropského sociálního fondu a individuálních akčních plánů. Analýza se opírá o individuální administrativní data o všech nezaměstnaných v České republice k 1. 1. 2006 (tzv. OK-práce). V analýze je použita metodologie tzv. kvaziexperimentu – pomocí metody párování vybíráme ze skupiny nezaměstnaných ty jedince, kteří jsou na základě známých vlastností shodní s účastníky programů zaměstnanosti. Analýza ukazuje, že programy zaměstnanosti vykazují poměrně slušné výsledky z hlediska efektů programů zaměstnanosti na jedné straně, ale naopak se prokazuje, že stále přetrvává cílenost programů na méně znevýhodněné skupiny (tzv. creaming-off), což dále prohlubuje rozdíly v riziku nezaměstnanosti.***

Cílem této studie je zhodnotit profil programů aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) včetně individuálních akčních plánů (IAP) a programů ESF - dále obecně programů zaměstnanosti (resp. aktivních opatření) - realizovaných v České republice v roce 2006 a jejich efekty. V první části se zaměřujeme na počty a strukturu účastníků programů. Ve druhé části se zabýváme efekty těchto programů a pokoušíme se je vysvětlit v kontextu dalších poznatků o účastnících a o situaci na trhu práce.

Výzkumu mikroefektů programů zaměstnanosti se – podobně jako tato práce – věnovalo mnoho výzkumných projektů (viz Atkinson, Micklewright, 1991; Pedersen, Westergaard-Nielsen, 1993; OECD, 1993; Calmfors, 1994; Katz, Krueger, 1995 nebo Fay, 1996). V analýze efektů jde o to ohodnotit a zachytit rozsah změny situace účastníků opatření v důsledku jejich účasti v programech. Tradičně se přínos programů odhaduje pomocí regrese, již je hodnocena šance na zaměstnanost mezi neúčastníky programů ve srovnání s těmi, kteří se programů účastnili (srovnej OECD, 1993; Van der Linden, 1997).

Kromě toho je možné ohodnotit efekty programů zaměstnanosti ve vztahu k výši očekávané mzdy (Holmlund, 1998; Calmfors, Lang, 1995). Obecně řečeno, identifikovány jsou dva druhy efektů, které jdou v opačném směru: očekává se přímý vliv aktivních opatření zaměstnanosti (programy by měly podporovat efektivní účast na trhu práce) a dále nepřímý vliv (programy snižují negativní užitek z nezaměstnanosti, což ale zase zvyšuje tlak na mzdy – diskusi k tomu viz např. Forslund, Kolm, 2000).

Za třetí, rozsáhlá ekonometricky orientovaná literatura se zabývá přiřazovací (matching) funkcí v souvislosti s dalšími indikátory trhu práce (např. Haskel, Jackman, 1988; Jackman, Pissarides a Savouri, 1990; Edin a Holmlund, 1990; Boeri a Burda, 1996 a Dor, Van der Linden a Lopez-Novella, 1997). Tento přístup se však opírá pouze o přiřazovací (matching) funkci a je mu vyčítáno, že postrádá dobré teoretické základy. Nadto tento přístup poskytuje

pouze odhady klíčových parametrů, jako jsou počty volných míst (resp. úroveň podílu volných míst v relaci na počet nezaměstnaných).

Tato výzkumná studie vychází z výše uvedené diskuse a obsahuje zejména empirickou analýzu efektů programů zaměstnanosti v ČR. Hlavní aplikovanou metodou je analýza individuálních přechodů (transic) nezaměstnanosti do zaměstnanosti (případně mimo ekonomickou aktivitu) a zase zpět do nezaměstnanosti ve sledovaném období.

Při evaluaci efektů programů zaměstnanosti je fundamentálním problémem výběr účastníků do těchto programů. Obvykle je závislý na významných nenáhodných faktorech – výběrových kritériích, jež odlišují účastníky od neúčastníků. Když například analyzujeme efekty rekvalifikačních programů, pak může být tento selekční efekt zapříčiněn nenáhodným výběrem účastníků do rekvalifikačních programů. A to tak, že ti, kteří se programů účastní, jsou vybráni buď na základě vlastního zájmu, nebo systémovou selekcí, jsou – v důsledku řady nepozorovaných proměnných – do určité míry schopnější nalézt zaměstnání než ti, kteří v programech umístění nejsou. Z tohoto důvodu jsou větší efekty u účastníků těchto programů ve srovnání s neúčastníky často zcela nebo částečně vyvolány právě efektem selekce. A proto také výzkum nezkrácených odhadů efektů významně závisí na tom, zda je možné kontrolovat nepozorovanou heterogenitu uvnitř obou skupin – tedy účastníků a neúčastníků (srovnej například Heckman, 1999 - z hlediska výběrových šetření; Gritz, 1993; Bonnal et al., 1997 - pro analýzu longitudinálních modelů).

### Pracovní trh a programy zaměstnanosti v České republice

Po nárůstu nezaměstnanosti v České republice na konci devadesátých let (v důsledku tzv. „měkké“ verze transformace se míra registrované nezaměstnanosti zvýšila až po roce 1996 z 5 % skokem na 9,4 % do konce 1999) zůstalo od roku 2000 procento nezaměstnaných relativně stále na úrovni

9–10 % a mezi lety 2005–2007 procento nezaměstnaných klesalo až k 6 %, a to i díky silnému ekonomickému růstu (5–6 % ročně).<sup>1</sup>

Přes rychlý ekonomický růst zůstává problémem relativně vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných (asi 40 %) a velmi dlouhodobě nezaměstnaných (asi 26 %). Dlouhodobě nezaměstnanost je většinou spojená se specifickou kategorií nezaměstnaných, kterou tvoří zejména nekvalifikovaní, zdravotně postižení, starší (přes 50 let) pracovníci, ženy s malými dětmi a Romové. Důvody jejich neúspěchu na trhu práce se zdají být komplexní (ekonomické reorganizace a dále i individuální faktory – nedostatek lidského a sociálního kapitálu, diskriminace zaměstnavatelů, slabá motivace k hledání práce, vysoké nemzdové náklady práce atd.).

Vysoká proporce dlouhodobě nezaměstnaných (spojená s mnoha indikacemi o významném podílu šedé ekonomiky, s nimiž se setkáváme) je tak významnou výzvou pro realizaci politiky zaměstnanosti v České republice, zejména po roce 2000. V poslední době jsou např. zákonem o zaměstnanosti z roku 2004 a Národním programem reforem pro období 2005–2008 podporovány takové iniciativy, které mají vést k začlenění na trhu práce. Na ekonomické pobídky a/nebo podporu hledání zaměstnání je kladen stále větší důraz (viz programové prohlášení vlády z ledna 2007). Tyto záměry se promítly i do zákona o životním a existenčním minimu a do zákona o hmotné nouzi, které vstoupily v platnost v roce 2007, stejně jako do zákona o stabilizaci veřejných rozpočtů platného od roku 2008. Kromě toho v posledním období zaznamenáváme pozitivní efekt tři roky trvajícího ekonomického růstu (přes 6 % ročně) na tvorbu pracovních míst. A navíc, politika zaměstnanosti byla v důsledku opatření ESF v posledních dvou letech významně posílena ve svém rozsahu a částečně i v kvalitě.

V těchto souvislostech je třeba dnes nahlížet na programy zaměstnanosti jako na nástroje, které nejen významně pomáhají nezaměstnaným překonat znevýhodnění

na trhu práce, ale zároveň jako na opatření podporující pracovní motivaci. Je však třeba znát, jaké efekty tyto programy skutečně mají, zejména ve vztahu ke skupinám, které stále přes uvedené změny prostředí, tj. tvorbu pracovních míst a silnější pobídky, zůstávají v déle trvající nezaměstnanosti.

## Růst rozsahu programů zaměstnanosti

V důsledku tradičně relativně skromného rozsahu programů zaměstnanosti v ČR byl počet účastníků ve všech opatřeních a programech zaměstnanosti až do roku 2006 nízký. Bylo do něj zařazeno méně než 20 % nezaměstnaných. Od roku 2004, kdy je možné realizovat projekty ESF, se rozšířila nabídka programů vhodných pro aktivaci nezaměstnaných (viz tabulka č. 1).

Počet účastníků programů ESF roste a (při poklesu počtu nezaměstnaných) významným způsobem se zvyšuje podíl účastníků programů zaměstnanosti na celkovém počtu nezaměstnaných – v období 2005–2007 z 19 až na 39 %. Jejich absolutní počet v roce 2007 ve srovnání s rokem 2006 poklesl. Kromě toho se významně mění i charakter opatření financovaných prostřednictvím ESF, zejména v závislosti na místních podmínkách, hlavně na možnosti zformovat lokální partnerství a jejich schopnosti žádat o granty.

Výše uvedené trendy naznačují perspektivu nejen snížení celkové nezaměstnanosti, ale i možnosti omezení marginalizace na trhu práce v případě zvláště ohrožených skupin nezaměstnaných a snížení/omezení dlouhodobé a opakované nezaměstnanosti. Jaké však jsou reálné přínosy těchto nesporně pozitivních změn v realizaci aktivních opatření podpory zaměstnanosti?

## Metoda hodnocení cílenosti a efektů programů zaměstnanosti

Efekty programů zaměstnanosti analyzujeme na základě administrativních dat, která jsou vytvářena jednotlivými úřady práce. Jedná se o anonymizované informace o všech nezaměstnaných v České republice k 1. 1. 2006. Cílenost programů sledujeme podle vstupů nezaměstnaných do opatření programů zaměstnanosti v průběhu roku 2006 a efekty sledujeme po ukončení programů v průběhu roku 2006. Efekty programů zaměstnanosti u účastníků programů zaměstnanosti sledujeme od data konce programu zaměstnanosti do konce sledovaného období, zatímco odtok neúčastníků programu hodnotíme v období od 1. 1. 2006 do 30. 6. 2007. Aby se efekty programů zaměstnanosti mohly dostatečně projevit, účastníky programů sledujeme v období po ukončení aktivních opatření. Vzhledem k tomu, že data o účastnících programů v roce 2006 byla pořízena po polovině roku 2007, sledujeme míru jejich výskytu (tedy včetně opakovaných návratů do registru) v nezaměstnanosti v průběhu nejméně šesti měsíců až jednoho dalšího roku (v případě těch, kteří ukončili program už v prvním pololetí roku 2006).

Studie přináší dva typy výsledků kvaziexperimentálního posuzování efektů programů zaměstnanosti: za prvé jde o srovnání rizik nezaměstnanosti účastníků aktivních opatření s neúčastníky. Stejně tak hodnotíme faktory účinnosti programů, a to na základě srovnání vlastností „úspěšných“ a „neúspěšných“ účastníků jednotlivých programů. Pro vytvoření kvaziexperimentální skupiny, jež slouží k odhadu čistých efektů programů pro účastníky, je použita

metoda párování pomocí tzv. propensity skóre. To znamená, že se nejdříve pomocí logistického modelu spočítá pravděpodobnost účasti v programu na základě známých vlastností (závislou proměnnou je tedy identifikace účasti v jednotlivých programech) a následně se na základě tohoto ukazatele (tj. nové proměnné) vybírají ze skupiny neúčastníků ti nezaměstnaní, kteří mají stejnou pravděpodobnost pro účast v daném programu. To je jedna z možností, jak docílit srovnatelnosti skupin účastníků a neúčastníků – pokud nemáme k dispozici soubor vzniklý klasickým (čistým) experimentálním postupem.

V analýze jsou využívány jednoduché analytické metody (kontingenční tabulky) a také logistické regrese, jimiž se sledují efekty programů, kontrolované pro další (zejména demografické) proměnné. Užití logistické regrese je obdobné jako u klasické regrese s tím rozdílem, že zde analyzujeme nominální a ordinální proměnné (standardní/lineární regrese je vhodná pouze pro kardinální proměnné).

V analýze cílenosti je vysvětlovanou proměnnou indikace účasti v programu zaměstnanosti. V analýze efektů je to výskyt v nezaměstnanosti ve sledovaném období. Tento druhý přístup sleduje nejen to, zda nezaměstnaný člověk stále v nezaměstnanosti setrvává, ale i to, zda se do nezaměstnanosti vrací (zda jde o opakovanou nezaměstnanost). Konečně jde o srovnání úspěšných (nejsou v evidenci) a neúspěšných (jsou v evidenci) účastníků programů zaměstnanosti. Na základě této analýzy posuzujeme faktory, které ovlivňují vlastní efekty jednotlivých programů.

## Cílenost programů

Obecně literatura identifikuje jako obecné problémy, jež jsou spojeny s realizací programů a ovlivňují jejich efekty, následující (srovnej např. Calmfors, 1994; Layard, Nickell, Jackmann, 1994; Nicaise, 1995):

- **Creaming off:** do opatření se z více důvodů (a to i v důsledku výběrových postupů, jež realizují úřady práce) dostávají spíše ti klienti, kteří mají lepší šanci na umístění. Vedle toho, že jde o samovýběr motivovaných a výběr ze strany případných zaměstnavatelů, úřady práce chtějí mít vyšší hrubou účinnost politiky a také se z důvodu nedostatku pracovní kapacity (přetížení) nechtějí zabývat těmi uchazeči, kteří vyžadují více přípravy a práce.
- **Lock in:** Účastník programu je v průběhu programu „uzamknut“, takže nemá čas a prostor pro hledání zaměstnání. Hledačské aktivity se obnovují až po ukončení programu a program tak prodlužuje dobu strávenou v nezaměstnanosti.
- **Substitute:** Jednotlivec po účasti v programu zaměstnanosti nahrazuje dříve obsazené místo. Člověk, který je po absolvování programu umístěn do

Tabulka č. 1: Programy zaměstnanosti v České republice

	1999	2001	2003	2005	2007
Počet nezaměstnaných	487 600	461 900	542 400	510 416	354 878
Počet účastníků programů zaměstnanosti					
Veřejně prospěšná pracovní místa	16 069	19 977	15 378	16 846	12 374
Společensky účelná pracovní místa	15 804	21 767	17 618	25 129	16 706
Opatření pro získání praxe absolventů	10 945	9 645	8 658	28	-
Chráněné dílny a pracoviště - vytvoření	951	1 043	1 221	1 592	1 284
Chráněné dílny a pracoviště - podpora provozu	:	:	8 230	7 914	8 235
Podpora nového startu				1 051	898
Podpora přijímání nových zaměstnanců				310	156
Podpora dojíždění				3 609	1 350
Rekvalifikace	22 136	34 771	42 753	41 318	57 031
Lokální programy					868
Programy ESF					37 655
Celkem účastníků (N)	65 905	87 203	93 858	97 797	136 649
(% účastníků z nezaměstnanosti)	13,5	18,9	17,3	19,2	38,5
Výdaje v tisících Kč	1 921 750	4 063 277	3 190 810	4 027 853	:

Zdroj: portal.mpsv.cz

Poznámka: výdaje rovněž obsahují investiční pobídky a nákup služeb.

zaměstnání, může obsadit pracovní místo jiného člověka, který má často podobné (nevýhodné) charakteristiky. Aktivní opatření sice pomůže jednomu, situaci jiného (stejně postaveného) pracovníka však zhorší. Argument by nemusel platit, pokud „nahrazený člověk“ začal aspirovat na lepší pracovní místo a nespádl do nezaměstnanosti.

- **Vytlačení:** Jednotlivec po programu zaměstnanosti omezuje tvorbu dalších míst v zemi, protože programy zaměstnanosti jsou často financovány ze mzdových odvodů pracovníků. Pokud je program realizován, ubírá potenciál regionu k tvorbě nových míst. Naopak, pokud aktivní opatření vytvořena nejsou, pak lze snížit náklady na pracovní místo, a tudíž zaměstnavatelé tvoří více míst.
- **Mrtvá váha:** Jednotlivec by našel zaměstnání (místo by bylo vytvořeno i bez intervence). Stejně jako je situace člověka dynamická, je nutno nahlížet na efekty programů z odstupeho po uplynutí určitého časového období. V delším časovém úseku se projevuje setrvačnost ekonomické situace - lidé se vrací zpět do nezaměstnanosti nebo naopak lidé teprve po určité době začínají čerpat výhody rekvalifikačních programů a nacházejí zaměstnání - vynahrazují tak období průběhu trvání programu, během něhož si zaměstnání nehledali (byli uzamčeni v programu).

Při analýze efektů činí problém skutečnost, že uvedené skupiny nejsou homogenní (například dlouhodobě nezaměstnaní mohou být jak s vysokoškolským vzděláním, tak bez vzdělání, což výrazně ovlivňuje důvody nezaměstnanosti těchto lidí), zjištění tudíž vypovídají o efektech programů zaměstnanosti pouze velice hrubě. Jednou možností by bylo zkoumat všechny kombinace uvedených proměnných. To by bylo neefektivní s ohledem na velký rozsah potřebných srovnání, s velkým počtem kombinací by také poklesla četnost srovnávaných případů pod úroveň přijatelné statistické významnosti.

K řešení tohoto problému používáme (jak je to ostatně obvyklé) logistickou regresí, kde je jako závislá proměnná identifikována účast na programu (0 – odpovídá neúčasti a 1 naopak účasti). Exp(B) odpovídá srovnání pravděpodobnosti konkrétní hodnoty kontrolované proměnné oproti tzv. referenční hodnotě. Zjednodušeně lze říci, že Exp(B) je násobkem šance na umístění v programu: pokud je koeficient vyšší než 1, pak je pravděpodobnost vyšší než u referenční kategorie, pokud je nižší než 1, pak se pravděpodobnost naopak snižuje. Hodnota koeficientu odpovídající 1 znamená rovnost šancí. Základní výhoda logistické regrese spočívá v tom, že když analyzujeme vliv jedné proměnné, tvrdíme, že kontrolujeme vlivy dalších proměnných, například dopady složení podle jiných charakteristik

sledovaných skupin nezaměstnaných. Tedy jde o to, že Exp(B) znamená „skutečný“ vliv dané proměnné. Problémem nicméně zůstává skutečnost, že jsme limitováni pouze proměnnými, které máme k dispozici. V tomto typu výzkumu jsou to tedy pouze základní socio-demografické ukazatele. Situaci nezaměstnaných však ovlivňují i další faktory, jako jsou postoje, hodnoty, zkušenosti atd., které však nemáme možnost kontrolovat.

Analýza cílenosti ukazuje (tabulka č. 2), že většina programů směřuje spíše k ženám než k mužům, což odpovídá procentuálnímu zastoupení pohlaví v evidenci ÚP. Pravděpodobnost účasti žen v programech zaměstnanosti je v závislosti na typu programu o 35 % až 68 % vyšší, než je tomu u mužů. Pouze v případě VPP a SVC je větší pravděpodobnost účasti mužů. Rovněž sankce jsou spíše směřovány k mužům.

Pokud kontrolujeme distribuci programů zaměstnanosti z hlediska dalších proměnných, ukazuje se, že věk nehraje roli v případě programů SÚPM a SVC, logistická regrese pak ukazuje, že významnou cílovou skupinou pro ostatní programy jsou mladiství nezaměstnaní. Ve srovnání s nimi je v případě rekvalifikací šance starších nezaměstnaných na umístění téměř poloviční a v případě nezaměstnaných nad 50 let dokonce jen třetinová. Starší nezaměstnaní nad 50 let jsou naopak významnou skupinou programů VPP. V programech SÚPM

**Tabulka č. 2: Odhad faktorů účasti v programech zaměstnanosti a aplikace sankcí (logistická regrese)**

Proměnné	Hodnoty	R Exp(B)	VPP Exp(B)	SUPM Exp(B)	CHRD Exp(B)	SVC Exp(B)	IAP Exp(B)	ESF Exp(B)	SANKCE Exp(B)
Pohlaví	(Muž. ref.)	1,46	0,64	1,35	1,57	0,82	1,45	1,68	0,49
Věk	(do 18 vč. ref.)								
	19–24 let	0,57	n.s.	5,43	n.s.	n.s.	1,61	n.s.	0,61
	25–34 let	0,51	n.s.	2,76	n.s.	n.s.	0,66	0,74	0,33
	35–49 let	0,55	n.s.	2,54	n.s.	n.s.	0,56	n.s.	0,27
	nad 50 let vč.	0,33	1,71	2,83	n.s.	n.s.	0,43	0,55	0,17
Zdraví	(dobrý ref.)								
	zdravotní omezení	1,23	0,75	0,90	8,23	0,80	1,28	1,55	0,82
	ZPS	1,64	1,19	1,72	1121,87	n.s.	1,68	1,81	0,60
	CID plus ID	0,81	0,93	n.s.	721,50	0,38	1,11	0,91	0,94
Vzdělání	(ZŠ ref.)								
	vyučen/a	1,63	0,69	1,94	1,55	3,24	n.s.	n.s.	0,56
	maturita	3,86	0,42	2,88	1,77	5,77	1,22	1,52	0,38
	VŠ	3,39	0,21	2,24	n.s.	6,59	n.s.	1,32	0,32
Absolventi	(ne. Ref)	0,36	0,41	0,92	n.s.	0,43	0,71	n.s.	n.s.
Zvl. péče	(ne. Ref)	1,49	1,22	1,25	n.s.	n.s.	1,77	1,57	0,75
Zvl. pomoc	(ne. Ref)	0,54	0,62	0,49	0,47	0,25	0,31	n.s.	1,24
Celková délka nezam.	(do 6 měsíců)								
	6 až 12 měsíců	0,14	0,44	0,31	n.s.	0,37	0,05	0,21	0,89
	12 až 24 měsíců	0,02	0,10	0,04	0,06	0,07	0,01	0,04	1,09
	Nad 24 měsíců	0,02	0,07	0,04	0,03	0,07	0,00	0,10	1,24
Opakovaná nezam.	(Sledovaná ref.)					n.s.			
	1 až 2 evidence	1,60	4,54	1,40	2,61		2,27	1,12	1,23
	3 a více evidencí	2,54	32,32	2,08	5,03		6,04	1,41	1,51
Předcházející program	(ne. Ref)	14,16	29,85	33,50	25,46	13,55	8,97	6,72	0,71
Konstanta		n.s.	0,05	0,07	n.s.	n.s.	1,49	0,17	0,74
(N)		342272	326975	327888	316239	317258	327895	325371	390022

Pozn. Všechny koeficienty jsou statisticky významné na úrovni 0,05; n.s. = statistická nevýznamnost koeficientů, případně proměnných.

Zdroj: individuální data OK-práce, 2006–2007.

jsou nejvíce preferovanou skupinou účastníků nezaměstnaní ve věku 19 až 25 let (5x větší šance než u mladistvých), u starších nezaměstnaných šance na účast o něco klesá – oproti skupině 19–24 let je zhruba poloviční, je však 2,5násobně vyšší než u mladistvých.

Dále se potvrzuje, že zdravotně postižení (se statusem ZP) jsou z hlediska cílenosti významnou skupinou a pravděpodobnost jejich účasti v některém z programů je vyšší o 20 až 81 %, než je u nezaměstnaných s dobrým zdravotním stavem (zde neuvádíme chráněné dílny a pracoviště, u nichž je tato skupina hlavní cílovou skupinou a pravděpodobnost účasti je vyšší o řády stovek procent). Vedle toho se rovněž ukazuje, že riziko sankčního vyřazení je zde analogicky nejnižší.

Pravděpodobnost účasti lidí se zdravotními obtížemi (subjektivními potížemi, ale i částečnými a úplnými invalidními důchody) v programech zaměstnanosti není jednoznačná. U rekvalifikací, IAP a ESF je pravděpodobnost umístění v programu zaměstnanosti skutečně vyšší, u VPP, SÚPM a SVČ je naopak nižší. Zdá se tedy, že status subjektivních potíží se nepojí s programy tvorby míst, ale že osobám s tímto statusem jsou spíše poskytovány vzdělávací a poradenské služby. Konečně, status ID (a ČID) je spojen s nižší účastí téměř ve všech programech (s výjimkou chráněných dílen a pracovišť a částečně IAP) ve srovnání s nezaměstnanými s dobrým zdravotním stavem.

Se zvyšujícím se vzděláním se zvyšuje pravděpodobnost účasti v rekvalifikačních programech (u vysokoškolsky vzdělaných nezaměstnaných je oproti nezaměstnaným se základním vzděláním 3,3x vyšší pravděpodobnost, že se budou účastnit rekvalifikací), vzdělání rovněž zvyšuje pravděpodobnost účasti u programů SÚPM, chráněných dílen a SVČ (v případě vysokoškoláků dokonce 6,5násobně). Programy IAP a ESF jsou rovněž více směřovány k lidem s vyšším vzděláním (třebaže v případě IAP je to u skupiny vyučených jen o 22 % více v porovnání s nezaměstnanými se základním vzděláním; výsledky ale dále nejsou statisticky významné).

Z hlediska specifických skupin na trhu práce se zdá, že status absolventů a osob s potřebou „zvláštní pomoci“ spíše snižuje pravděpodobnost účasti na programech zaměstnanosti. Status potřeby zvláštní pomoci naopak představuje zvýšenou pravděpodobnost vyřazení z evidence na základě sankcí. Osoby, které pečují o nezaopatřené děti mají – při kontrole dalších ukazatelů – vyšší šanci na zařazení do programů zaměstnanosti (s výjimkou chráněných dílen a SVČ) a existuje u nich nižší pravděpodobnost sankčního vyřazení.

Ještě výrazněji snižuje šanci na umístění v programech zaměstnanosti délka předcházející nezaměstnanosti. Srovnáme-li šanci na umístění do programů zaměstnanosti ESF u krátkodobě nezaměstnaných a velmi dlouho (nad 2 roky) nezaměstnaných, je pravděpodobnost zařazení dlouhodobě nezaměstnaných do programu 10x nižší. U rekvalifikací je pravděpodobnost umístění u nezaměstnaných nad dva roky ve srovnání s krátkodobě nezaměstnanými dokonce 50x nižší. Kromě toho se ale ukazuje, že se vzrůstající délkou nezaměstnanosti (nad 12 měsíců) se zvyšuje riziko sankčního ukončení nezaměstnanosti (o 9 %, resp. o 24 % u délky nezaměstnanosti nad 24 měsíců).

Vliv opakované nezaměstnanosti na šance na umístění v programech je výrazně vyšší než v případě nezaměstnaných jen jednou v životě (tedy v případě pouze sledované nezaměstnanosti): u programů VPP je u troj- a vícenásobně nezaměstnaných šance na umístění dokonce 33krát vyšší než u skupiny nezaměstnaných registrovaných pouze jednou. V případě IAP je více než šestinásobně vyšší šance na účast v programech u troj- či vícenásobně nezaměstnaných oproti jedenkrát nezaměstnaným.

Podobně jako opakovaná nezaměstnanost ovlivňuje umístění do programu zaměstnanosti také dřívější účast v programu v přecházejícím období. Pokud se nezaměstnaný již účastnil nějakého programu, měl významně vyšší šanci na umístění do sledovaného programu než ti, kteří se žádného programu neúčastnili. Šance na umístění do programu ESF je téměř sedmkrát

vyšší, pokud nezaměstnaný již byl v nějakém předchozím programu. U SÚPM je to 33krát větší šance. A také se ukazuje, že účast v programu zaměstnanosti snižuje riziko sankčního vyřazení z evidence nezaměstnaných (až o 29 %).

Celkově lze shrnout, že cílenost programů zaměstnanosti je diferenciována z hlediska sledovaných proměnných. Některé proměnné (jako vzdělání a věk) působí různě na umístění do různých programů zaměstnanosti, efekty jiných proměnných jsou stejné u všech programů (celková délka nezaměstnanosti či opakovanost nezaměstnanosti). Ukazuje se, že přes zaznamenaná zlepšení v cílenosti jsou programy zaměstnanosti celkově spíše směřovány k méně rizikovým skupinám.

## Efekty programů zaměstnanosti

Metodu hodnocení efektů jsme již objasnili (viz odstavec Metoda). Je vhodné ještě doplnit, že z hlediska sledování ukončení nezaměstnanosti u účastníků programů zaměstnanosti programy tvorby pracovních míst vždy končí vyřazením z nezaměstnanosti. Efekty těchto programů se zde ale sledují teprve po jejich ukončení, tzn. po ukončení dotace na pracovní místo – a tedy v dalším období – v dalších evidencích jde o to, zda se již vyřazený účastník vrátí do evidence či ne. U rekvalifikačních programů a programů IAP účast neznamena ukončení evidence nezaměstnanosti, protože účastníci zůstávají stále v evidenci a jde podobně jako u neúčastníků o to, zda z evidence odejdou.<sup>2</sup>

Ukazuje se, že je velice obtížné sledovat efekty programů zaměstnanosti na zaměstnání, protože velká část nezaměstnanosti sice končí zaměstnaností, avšak „skrývá“ se to pod jinými kategoriemi ukončení evidence (jako je na vlastní žádost, ostatní důvody), které už nejsou jednoznačně interpretovatelné (k efektům viz tabulka č. 3). Z tohoto důvodu je zřejmé, že indikátor „výskytu“ v nezaměstnanosti je patrně nejlepší informací na základě dat, která jsou k dispozici. Do „výskytu v nezaměstnanosti“ se započítává i to, zda se lidé v průběhu sledovaného období opakovaně vrací do nezaměstnanosti.

**Tabulka č. 3: Výskyt v nezaměstnanosti - efekty účasti v programech zaměstnanosti (APZ, ESF a IAP) ve srovnání s neúčastníky**

Program	Evidence na konci*	30 dní	60 dní	90 dní	120 dní	150 dní	180 dní	210 dní	240 dní	270 dní	300 dní	330 dní	360 dní
Bez programu	0,338	0,897	0,816	0,742	0,640	0,581	0,544	0,525	0,499	0,465	0,446	0,437	0,450
Rekvalifikace	0,331	0,759	0,659	0,583	0,524	0,478	0,470	0,437	0,403	0,380	0,355	0,334	0,316
VPP	0,328	0,671	0,651	0,605	0,554	0,464	0,445	0,390	0,438	0,432	0,418	0,419	0,410
SÚPM	0,119	0,140	0,145	0,153	0,159	0,167	0,168	0,161	0,164	0,157	0,159	0,170	0,210
CHRD	0,359	0,422	0,432	0,457	0,445	0,444	0,463	0,446	0,448	0,463	0,435	0,500	0,478
SVČ	0,078	0,102	0,094	0,108	0,121	0,127	0,177	0,179	0,176	0,111	0,083	0,038	0,133
IAP	0,251	0,437	0,400	0,367	0,338	0,313	0,307	0,290	0,275	0,262	0,245	0,228	0,205
ESF	0,506	0,297	0,277	0,257	0,236	0,220	0,212	0,189	0,163	0,138	0,117	0,105	0,092
Celkem	0,334	0,833	0,758	0,691	0,601	0,548	0,518	0,499	0,476	0,446	0,428	0,420	0,432

\* Jde o uvedenou evidenci na konci sledovaného období (tj. 30. 6. 2007).

Zdroj: individuální data OK-práce, 2006–2007

Základní možností, jak hodnotit efekty programů zaměstnanosti, je stanovit rozdíl v nezaměstnanosti účastníků a neúčastníků programů zaměstnanosti v průběhu sledovaného roku. Čistý efekt je sledován jako rozdíl mezi rizikem nezaměstnanosti účastníků programů zaměstnanosti a neúčastníků (vybraných na základě párování). Nejprve tedy sledujeme efekty programů zaměstnanosti v průběhu daného období srovnáním pomocí párování (viz graf č. 1). V tomto případě sledujeme výskyt v nezaměstnanosti po uplynutí určitého období (v periodě po 30, 60, 90 atd... až po 360 dnech) od konce programu, resp. od 1. 1. 2006 u neúčastníků programů zaměstnanosti.<sup>3</sup>

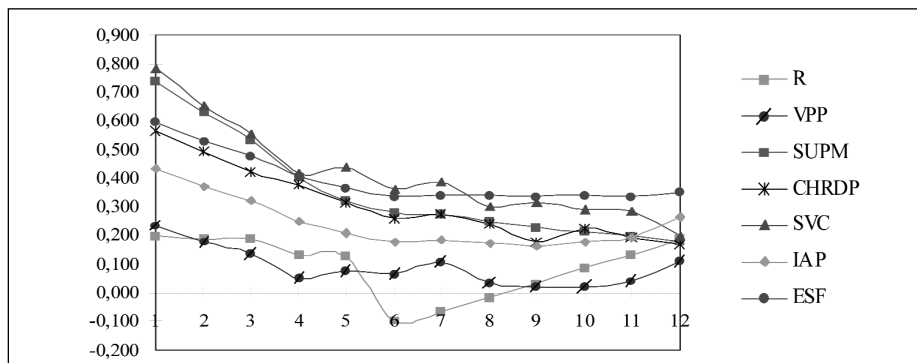
Na začátku sledovaného období (od data ukončení programu) se ukazuje poměrně vysoký efekt u programů tvorby míst/zaměstnanosti. U programů zaměstnanosti, jejichž prostředkem je vytvoření nebo podpora pracovních míst, je zřetelný pokles efektů v průběhu období prvních čtyř měsíců po ukončení programu a v dalším období se efekty udržují poměrně vyrovnané. Na konci období se však zvyšují efekty programů SVC a také překvapivě VPP. U programů SVC a také SÚPM dochází k poklesu rizika nezaměstnanosti až o cca 80 % ve srovnání s neúčastníky.

Ukazuje se, že nejzajímavějším programem zaměstnanosti z hlediska vývoje efektů jsou rekvalifikace. Na začátku období (cca do 5. měsíce) je efekt poměrně vyrovnaný, poté však šance menšího výskytu v nezaměstnanosti prudce poklesne až pod úroveň rizika nezaměstnanosti u neúčastníků. V dalších šesti měsících však efekty rekvalifikací vzrůstají mírně nad úroveň čistých efektů na začátku sledovaného období.

### Zpřesnění zjištění (logistická regrese)

Předložená analýza je doplněna o odhad pravděpodobnosti zvýšení či snížení rizika nezaměstnanosti (čistého efektu programu) pomocí tzv. logistické regrese. Srovnáváme pravděpodobnosti výskytu v nezaměstnanosti u účastníků jednotlivých programů s neúčastníky – kontrolujeme tyto znaky: dlouhodobou nezaměstnanost, opakova-

**Graf č. 1: Efekty programů zaměstnanosti: Pokles rizika nezaměstnanosti (v %) v průběhu 12 sledovaných měsíců (snížení rizika nezaměstnanosti ve srovnání s kontrolní skupinou), metoda párování**



Zdroj: individuální data OK-práce, 2006–2007.

nou nezaměstnanost, nezaměstnané nad 50 let, nezaměstnané se zdravotními potížemi a konečně nezaměstnané s nízkým dosaženým vzděláním.

Podobné výsledky jako rozdíly rizik nezaměstnanosti pomocí srovnání účastníků programů a nezaměstnaných „neúčastníků“ ukazují i výsledky logistické regrese. Je zřejmé, že vlivem rekvalifikací je riziko nezaměstnanosti významně nižší na začátku sledovaného období (méně než poloviční oproti neúčastníkům), potom riziko nezaměstnanosti relativně vzrůstá a po 150 dnech už je srovnatelné, později dokonce nepatrně vyšší, než je tomu u neúčastníků, a konečně po 360 dnech je zase o cca 1/3 nižší.

Podle logistické regrese (viz tabulka č. 4) jsou vlivem dalších programů – na základě kontroly sledovaných proměnných – výrazné relativní poklesy rizika nezaměstnanosti na začátku období po skončení programu, avšak tyto poklesy se v čase zmenšují. U programů SVC a SÚPM je po třiceti dnech riziko nezaměstnanosti 50násobně nižší (málo lidí se hned vrací do nezaměstnanosti), ale pak dynamicky roste a po 360 dnech dosahuje jedné třetiny ve srovnání s neúčastníky. U IAP se čisté efekty v průběhu roku snižují, na konci sledovaného období se však opět zvyšují. Na efektech programů ESF je zajímavá skutečnost, že riziko nezaměstnanosti je u účastníků v porovnání s neúčastníky nižší, a to v průběhu celého období na úrovni cca 10–20 %.

Výsledky celkově naznačují, že pro sledování komplexních efektů programů zaměstnanosti na trhu práce je období jednoho roku poměrně krátká doba - ukazuje se, že je třeba sledovat delší časová období. Na základě provedených analýz lze učinit závěr, že programy mají určitý pozitivní vliv na postavení nezaměstnaných, kteří se jich účastní. U programů tvorby míst i programů ESF jsou jejich efekty jednoznačně kladné, ale jejich účinek není takový, aby se jejich prostřednictvím podařilo překonat taková znevýhodnění oproti lépe vybaveným neúčastníkům, jako je například nedostatečné vzdělání.

### Závěr

Je třeba reflektovat, že úřady práce realizují celou řadu relativně velmi úspěšných opatření, která dosahují výsledků srovnatelných se zkušenostmi ze zemí západní Evropy. I zde předložené výsledky naznačují, že programy zaměstnanosti v České republice vedou skutečně ke snížení nezaměstnanosti, podobně jako tomu je jinde, přitom se čisté efekty zdají být silnější u znevýhodněných skupin nezaměstnaných. Při interpretaci těchto poměrně pozitivních výsledků je však třeba brát v úvahu deficit v cílenosti, který konečně čisté efekty oslabuje. Data totiž naznačují, že se programů zaměstnanosti účastní spíše motivovaní a méně znevýhodnění nezaměstnaní, což má řadu důvodů na straně nezaměstnaných, zaměstnavatelů

**Tabulka č. 4: Odhad významu účasti v programech zaměstnanosti na snížení rizika nezaměstnanosti (logistická regrese)**

Program	30 dní Exp(B)	60 Dní Exp(B)	90Dní Exp(B)	120 dní Exp(B)	150 dní Exp(B)	180 dní Exp(B)	210 dní Exp(B)	240 dní Exp(B)	270 dní Exp(B)	300 dní Exp(B)	330 dní Exp(B)	360 dní Exp(B)
bez programu	reference											
Rekvalifikace	0,436	0,547	0,635	0,881	n.s.	1,084	1,046	1,059	1,156	1,116	n.s.	0,659
VPP	0,197	0,367	0,511	0,814	0,737	0,755	0,636	0,858	n.s.	n.s.	n.s.	0,664
SÚPM	0,021	0,044	0,076	0,142	0,211	0,249	0,263	0,315	0,353	0,382	0,409	0,374
CHRDP	0,046	0,091	0,161	0,255	0,354	0,452	0,447	0,522	n.s.	n.s.	n.s.	0,535
SVC	0,016	0,029	0,054	0,103	0,163	0,281	0,317	0,345	0,206	0,142	0,055	0,170
IAP	0,114	0,209	0,307	0,515	0,622	0,712	0,720	0,760	0,829	0,799	0,664	0,356
ESF	0,041	0,071	0,096	0,134	0,158	0,170	0,160	0,151	0,144	0,131	0,122	0,097
Počet (N)	383 643	383 117	381 761	379 863	376 841	371 241	366 985	359 680	355 402	352 192	349 498	346 859

Kontrolováno pro pohlaví, věk, zdravotní stav, dosažené vzdělání, celkovou délku nezaměstnanosti a účast v dalším programu zaměstnanosti před sledovaným obdobím.  
Zdroj: individuální data OK-práce, 2006–2007.

i úřadů práce, jež v konečném důsledku vedou k silnému „creaming efektu“.

Také se ukazuje, že přes existující metodické pokyny Správy služeb zaměstnanosti MPSV (nejnověji viz Oznámení č. 35/2006 Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2007) se příliš velké zlepšení v cílenosti neprojevuje, i když je cílenost na ohrožené skupiny akcentována i v programech ESF. Programy se totiž neobracejí k ohroženým skupinám dostatečně důrazně. Pokud ano, pak se zdá, že jde pouze o znevýhodnění prvního řádu (nezaměstnaný/á má například nízké vzdělání, ale jinak se zdá být z hlediska trhu práce „perspektivní“). Na základě dat usuzujeme, že nezaměstnaní s kombinací nevýhod jsou stále znevýhodněni, přestože právě potřeba řešení jejich situace se dostává stále více do popředí. Například se ukazuje, že dlouhodobě nezaměstnaní účastníci programů zaměstnanosti nejsou zároveň příliš často nezaměstnaní s nízkým vzděláním.

Efekty programů jsme se snažili odhadnout na základě srovnání s neúčastníky, které jsme však vybírali tak, aby co možná nejvíce odpovídali struktuře účastníků jednotlivých programů (postupujeme na základě tzv. párování pomocí tzv. propensity skóre). Ukazuje se, že relativně nejlepších výsledků dosahují programy tvorby pracovních míst (zejména SÚPM), relativně horších výsledků naopak rekvalifikační programy a programy VPP.

Projevují se také dopady výrazně lepší situace na lokálních trzích práce, než tomu bylo před několika lety. Zdá se, že efekty politiky zaměstnanosti jsou v současné době z hlediska dalších vlivů okrajové právě proto, že nezaměstnanost dlouhodobě klesá v důsledku poptávky po zaměstnancích, čímž v evidenci nezaměstnaných ubývá klientů, kteří by o tyto aktivity (tj. vzdělávání) měli zájem. Zaměstnavatelé také potřebují, aby zaměstnanci nastoupili hned, potřebují-li například vyřešit zvyšující se poptávku po výrobcích, a jsou proto ochotni si je vyškolit sami.

Významným a novým aspektem hodnocení programů zaměstnanosti je vliv programů ESF a opatření doporučených Evropskou strategií zaměstnanosti, jako jsou IAP, na podobu a realizaci národní politiky zaměstnanosti. Tyto projekty přinesly přinejmenším zvětšený rozsah programů zaměstnanosti. Ačkoli se jejich efekty zdají být pozitivní, jejich přidaná hodnota je nadále otázkou. Například podle databáze OK-práce sledujeme silné procesy selekce v průběhu programu: skoro 30 % účastníků původně zařazených do programu postupně odpadne v průběhu jednání s úřady práce a skoro 40 % je vyřazeno v důsledku rozhodnutí potenciálního zaměstnavatele. Dobré efekty umístění zbývajících účastníků, kteří dokončí program, jsou tak do jisté míry důsledkem procesu selekce uvnitř skupiny potenciálních účastníků programu ve smyslu „creaming“.

Podle našich předběžných závěrů jsou jak obecné cíle a priority Evropské strategie zaměstnanosti, tak i programy ESF „filtrovány“ a redefinovány v národním kontextu. To znamená, že již dříve definovaná národní politika i způsob jejího řízení a celkové podmínky realizace politiky zaměstnanosti usměrňují i způsob implementace programů ESF. K prohloubení a zpřesnění zjištění však bude třeba podrobit v tomto ohledu politiku zaměstnanosti dalšímu výzkumu.

- 1 Poslední statistický údaj ukazuje, že nezaměstnanost klesla dokonce na jedenáctileté minimum (tj. pod 5 %).
- 2 U programů ESF (pro jejich modulový charakter) nelze toto příliš rozlišit. Malá část programů vede k ukončení nezaměstnanosti (tam, kde jde o umístění do podporovaného zaměstnání), další programy jsou však souběžně s nezaměstnaností (zejména ty programy, které mají charakter vzdělávání). V daných datech nejsme schopni rozlišit tyto typy a předpokládáme jejich rozlišení při další analýze.
- 3 Jinou možností – doporučovanou například Jurajdou ze CERGE-EI – je upravit podmínky vzniku souboru tak, aby byli jednak sledováni ti nezaměstnaní, kteří do nezaměstnanosti přitékají (a ne statický okamžik – jako v této kohortě 1. 1. 2006, kde je významně zastoupena skupina dlouhodobě nezaměstnaných), a také tak, aby doba ukončení programu zaměstnanosti odpovídala času, kdy jsou nezaměstnaní neúčastníci v evidenci ÚP. Pak by se srovnalo zkresení z důvodů různého období testování. Nevýhodou tohoto postupu zůstává skutečnost, že takto postavený zkoumaný soubor příliš neodpovídá situaci na trhu práce v ČR, kde je významný podíl dlouhodobě nezaměstnaných realitou. A tak pro sledování efektů by bylo potřeba zahrnout delší období, anebo pracovat s více kohortami, aby bylo možno sledovat efekt programů i na déle nezaměstnané.

## Literatura

- Atkinson, A. B. - Micklewright, J. Unemployment compensation and labor market transitions: a critical review. *Journal of Economic Literature*, 1991, vol. 29, s. 1679-1727.
- Boeri, T. - Burda, M. Active labour market policies, job matching and the Czech miracle. *European Economic Review*, 1996, vol. 40, s. 805-817.
- Bonnal, L. - Fougère, D. - Serandon, A. Evaluating the Impact of French Employment Policies on Individual Labour Market Histories. *Review of Economic Studies*; 1997, 64.
- Calmfors, L. Active labour market policy and unemployment: Framework for analysis of crucial design features. *OECD Economic Studies*, 1994, vol. 22, s. 7-52.

- Calmfors, L. - Lang, H. Macroeconomic effects of active labour market programmes in a union wage - setting model. *Economic Journal*, 1995, vol. 105, s. 601-619.
- Dor, E. - Linden, B. Van der - Lopez, M. On labour market policies and aggregate unemployment outflows. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 1997, vol. 59 s. 109-131.
- Edin, P. - Holmlund, B. Unemployment, vacancies and labour market programmes: Swedish evidence. In F. Padoa Schioppa, editor, *Mismatch and labour mobility*. Cambridge: Cambridge University Press, 1990.
- Fay, R. Enhancing the effectiveness of active labour market policies: Evidence from programme evaluations in OECD countries. Working Paper 18, Labour market and social policy occasional papers, Paris: OECD, 1996.
- Forslund, A. - Kolm, A. Active labour market policies and real - wage determination - Swedish evidence. Working Paper 2000:7, IFAU - Office of Labour Market Policy Evaluation, Uppsala, Sweden, 2000.
- Gritz, R. M. The Impact of Training on the Frequency and Duration of Employment. *Journal of Econometrics*, 1993, vol. 57, s. 21-51.
- Haskel, J. - Jackman, R. Long - term unemployment in Britain and the effect of the Community Programme. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 1988, vol. 50, s. 379-408.
- Heckman, G. Accounting for heterogeneity, diversity and general equilibrium in evaluating social programs. *NBER Working Paper Series. Working Paper 7230*. Massachusetts: Cambridge, 1999.
- Holmlund, B. Unemployment Insurance in Theory and Practice. *Scandinavian Journal of Economics*, 1998, 100 (1).
- Jackman, R. - Pissarides, C. - Savouri, S. Labour market policies and unemployment in the OECD. *Economic Policy*, 1990, vol. 11, s. 449-490.
- Layard R. - Nickell S. - Jackman R. *The Unemployment Crisis*. Oxford: Oxford Univ. Press, 1994.
- Katz, L. - Krueger, A. What's working (and what's not). A summary of research on the economic impacts of employment and training programs. Working Paper, U.S. Department of Labor, 1995.
- Linden, B. Van der. Effets des formations professionnelles et des aides a l'embauche: exploitation d'une enquête auprès d'employeurs belges". *Economie et Prévision*, 1997, vol. 131, s. 113-130.
- OECD Employment outlook*. Paris: OECD, 1993.
- Nicaise I. et al. Pitfalls and Dilemmas in Labour Market Policies for Disadvantaged Groups and How to Avoid Them. *Journal of European Social Policy*, 1995, vol. 5, s. 199-217.
- Pedersen, P. J. - Nielsen, N. Unemployment: A review of the evidence from panel data. *OECD Economic studies*, 1993, no. 20.

**Tomáš Sirovátka působí jako profesor na katedře sociální politiky a sociální práce FSS MU.**

**Václav Kulhavý působil v brněnské pobočce VÚPSV.**

Dne 4. listopadu 2008 byli zveřejněni vítězové soutěže „Obec přátelská rodině“ vyhlášené MPSV a Stálou komisí pro rodinu Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR za spolupráce Síte mateřských center v ČR a Asociace center pro rodinu.

Do soutěže se přihlásilo celkem 218 obcí či měst, z nichž byli ve dvoukolovém řízení vybráni vítězové v pěti velikostních kategoriích. Ti získali nárok předložit MPSV žádost o poskytnutí neinvestiční dotace ze státního rozpočtu na podporu prarodinných aktivit na místní úrovni pro rok 2009.

V I. kategorii (do 500 obyvatel s dotací ve výši 500 000 Kč) se na prvních třech místech umístily Dub u Prachatic, Hrušovany u Chomutova a Babice, ve II. kategorii (501-3000 obyvatel - 900 000 Kč) Darkovice, Vikýřovice a Hlohovec, ve III. kategorii (3001-10 000 obyvatel - 1 100 000 Kč) Dobříš, Jablonné nad Orlicí a Kostelec nad Orlicí, ve IV. kategorii (10 001-50 000 obyvatel - 1 500 000 Kč) Jablonec nad Nisou, Vsetín a Chrudim, v V. kategorii (50 001 a více obyvatel - 2 000 000 Kč) Brno, Havířov a Hradec Králové. Čestné uznání za prarodinné aktivity bylo uděleno osadnímu výboru Hroznějovice.

O vítězných obcích/městech bude natočen dokumentární film, který má ostatním posloužit jako zdroj inspirace a příklad dobré praxe.

První ročník soutěže zakončila stejnojmenná konference pořádaná dne 20. 11. v prostorách Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR, již se zúčastnilo více než 80 zástupců ze 40 měst a obcí, které byly účastníky soutěže. Součástí akce byly i panelové prezentace jednotlivých obcí. V rámci moderované diskuse zazněla řada inspirativních námětů, ale i kritických připomínek na adresu pořádané soutěže, shoda však panovala v tom, že je pro regionální rodinnou politiku přínosem.

# Předsednictví České republiky v Radě Evropské unie

Petra Murycová

**Pouhých několik týdnů zbývá do zahájení předsednictví České republiky v Radě Evropské unie. Česká republika tuto roli převezme 1. ledna 2009 po Francii a na konci června 2009 ji předá Švédsku. Jako zastřešující motto svého předsednictví si zvolila téma „Evropa bez bariér“. To vyjadřuje snahu České republiky odstranit přetrvávající přechodná opatření pro volný pohyb pracovníků, zboží a služeb, a také liberalizovat obchod se zeměmi mimo EU.**

Předsednictví se vždy na šest měsíců (leden – červen a červenec – prosinec) ujímá jedna členská země Evropské unie. Pořadí, ve kterém se státy předsednické funkce ujímají, stanovila Rada pro všeobecné záležitosti a vnější vztahy 13. prosince 2004 s ohledem na geografickou polohu a rozlohu střídajících se zemí.

Předsednictví v Radě EU je pro danou zemi jedním z nejdůležitějších a nejnáročnějších úkolů vyplývajících z členství v Evropské unii. Spočívá zejména v obsahové a organizační přípravě a vedení zasedání Rady EU a jejich pracovních orgánů. Rada Evropské unie se setkává v devíti hlavních formacích, ministr práce a sociálních věcí ČR se účastní zasedání Rady pro zaměstnanost, sociální věci, zdraví a ochranu spotřebitele (Rada EPSCO). Zároveň pro předsedající zemi znamená předsednictví možnost ovlivnit vývoj Evropské unie a prosazovat v ní více své zájmy a zvýšit svou prestiž nejen v rámci Evropské unie.

Česká republika bude stát v čele EU v období voleb do Evropského parlamentu (EP), které proběhnou v červnu 2009. Musíme proto počítat s tím, že se omezí legislativní činnost EP (bude ukončena v dubnu 2009) a všechna projednávaná témata budou více zpolitizovaná, než je tomu jindy. Zároveň bude ukončeno funkční období Evropské komise, české předsednictví bude muset v návaznosti na evropské volby zahájit proces jmenování nové Evropské komise.

Výkon předsednictví v Radě EU bude pro Českou republiku znamenat velkou odpovědnost a vysoké finanční, personální a organizační nároky na celou státní správu.

## Obsahová příprava na předsednictví v Radě EU

Obsahová příprava České republiky na předsednictví byla zahájena v létě 2006. Během intenzivní diskuse, která byla vedena na pracovní i politické úrovni na domácí i evropské platformě, byly postupně definovány a konkretizovány oblasti, na které se Česká republika během svého předsednictví zaměří. První verze dokumentu k hlavním prioritám vznikla již v únoru 2007, další byla zveřejněna v říjnu téhož roku.

Zároveň probíhaly diskuse a jednání s Francií a Švédskem vedoucí k přípravě společného 18měsíčního programu předsednictví, který byl dokončen v červnu 2008 a jehož cílem je zajišťovat určitou kontinuitu politik EU. Priority tří po sobě následujících předsednictví, tzv. Trojky (v našem případě Francie, České republiky a Švédska), proto nemohou být vůči sobě ve výrazném rozporu. V souladu s 18měsíčním programem a na základě diskusí a situace v EU a ČR byla v červenci 2008 Výborem pro Evropskou unii schválena poslední aktualizace hlavních politických priorit českého předsednictví. V současné chvíli je podle nich a dle aktuální situace v EU zpracováván pracovní program předsednictví ČR v Radě EU, který bude projednán a schválen vládou ČR do konce roku 2008.

## Priority Ministerstva práce a sociálních věcí pro předsednictví v Radě EU

Náplň českého předsednictví v Radě EU vychází ze zvolené vize „Evropa bez bariér“. Vnitřní dimenze tohoto hesla zahrnuje zejména existenci přechodných opatření pro volný pohyb pracovníků a překážky volného pohybu osob, zboží a služeb. Cílem je také zlepšit regulatorní prostředí EU, problematické fungování vnitřního trhu s energiemi a míru finančních alokací na tradiční politiky (především pak společné zemědělské politiky). V neposlední řadě bude Česká republika usilovat o odstranění bariér vzájemné spolupráce členských států EU v oblastech justice a vnitra.

V případě dimenze vnější lze za existující bariéry označit stávající míru liberalizace obchodu EU se třetími zeměmi, nedostatečně fungující vnější energetickou politiku či existující překážky transatlantické ekonomické spolupráce. Dále je potřeba pokročit ve vytváření společné migrační a azylové politiky v návaznosti na odstraňování bariér mobility osob mezi členskými státy. Obecně budeme usilovat o celkově větší vnější otevřenost EU.

Motto českého předsednictví „Evropa bez bariér“ se přímo prolíná všemi zvolenými prioritními oblastmi, kterými jsou „Konkurenceschopná Evropa“, „Energetika

a změna klimatu“ a „Evropa otevřená a bezpečná“.

Priority Ministerstva práce a sociálních věcí pro předsednictví v Radě EU jsou zahrnuty do širší politické priority „Konkurenceschopná Evropa“. Ve vztahu k ní ministerstvo definovalo čtyři hlavní oblasti, jejichž problematiku bude v rámci svého předsedání Radě EU detailně projednávat. Jedná se o (i) volný pohyb pracovníků, (ii) zvyšování zaměstnanosti a pružnosti trhu práce pomocí obecných zásad flexibilitaty, (iii) horizontální podporu rodiny v rámci unijních politik, (iv) sociální služby jako nástroj aktivního sociálního začleňování nejvíce znevýhodněných osob a jako příležitost zaměstnání.

## Volný pohyb pracovníků

Jelikož omezení vztahující se k volnému pohybu pracovníků představují zásadní překážku rozvoje jednotného vnitřního trhu a brání plnému využití reálného potenciálu členských států i Unie jako celku, bude hlavním cílem českého předsednictví upozornit na přínosy maximální liberalizace pohybu pracovníků v rámci EU a usnadnění a zvýšení profesní a geografické mobility pracovních sil na trhu práce směřující ke zvýšení konkurenceschopnosti Evropské unie v globální ekonomice. Česká republika navrhne v tomto smyslu závěry Rady EPSCO ke zprávě Evropské komise o dopadu volného pohybu pracovníků v kontextu rozšíření EU. Otázka mobility (geografické, profesní a mobility osob na okraji trhu práce) ve vztahu k volnému pohybu osob bude zároveň tématem široké diskuse ministrů pro zaměstnanost během neformálního setkání Rady EPSCO, které se uskuteční v lednu 2009 v Luhačovicích.

Česká republika se během prvního pololetí 2009 zaměří na opatření, která vedou k potlačení nehlášené práce, podpoří větší informovanost o možnostech a výhodách mobility v rámci EU a výměnu příkladů dobré praxe v oblasti odstraňování jazykových bariér. Bude se věnovat i problematice uznávání dosažené praxe a získaných zkušeností pro účely další profesní kariéry. České předsednictví bude zároveň usilovat o dokončení práce na modernizaci právní

úpravy v oblasti koordinace sociálního zabezpečení migrujících pracovníků. Na negativní dopady stávajících přechodných opatření na volný pohyb pracovníků sil Česká republika upozorní v rámci příprav jarního zasedání Evropské rady 2009.

V souladu s touto prioritou Česká republika koncem února 2009 uspořádá předsednickou konferenci zaměřenou na téma „Posilování konkurenceschopnosti EU – potenciál migrantů na trhu práce a sociální soudržnost“, během níž se hodlá zaměřit na migranty ze zemí EU a zároveň i na legální imigranty ze třetích zemí. Během konference bude diskutována problematika situace migrantů na trhu práce a taktéž zkušenosti zaměstnavatelů se zaměstnáváním migrantů. Dalším dílčím tématem konference bude otázka spolupráce mezi státním, soukromým a neziskovým sektorem a sociálními partnery při začleňování migrantů na trh práce a zvyšování jejich konkurenceschopnosti.

## **Zvyšování zaměstnanosti a pružnosti trhu práce pomocí obecných zásad flexijistoty**

V oblasti politiky zaměstnanosti bude Česká republika prosazovat praktickou implementaci Hlavních směrů pro růst a pracovní místa a obecných zásad flexijistoty, neboť plné využití potenciálu pracovních sil a zpružnění trhu práce EU je jedním z klíčových nástrojů pro zvyšování konkurenceschopnosti EU. Při přípravě klíčových poselství Rady EPSCO Česká republika zdůrazní, že ani v době světové finanční krize nelze opouštět dlouhodobé cíle Lisabonské strategie pro růst a pracovní místa. V rámci diskuse o Lisabonské strategii po roce 2010 se bude předsednictví věnovat i otázkám modernizace pracovního práva.

Předsednictví se bude primárně věnovat: zvyšování flexibility trhu práce; posílení motivace k aktivnímu přístupu při opětovném zapojení do pracovního trhu; zlepšení kvality lidských zdrojů pomocí výcviku dospělých; aplikaci strategií celoživotního učení, zlepšení motivace zaměstnavatelů a zaměstnanců investovat do vzdělávání; vzájemné vazby mezi prvky výcviku/vzdělávání a sociální ochrany poskytované pracovníkům v době přechodu na trh práce. V tomto kontextu předsednictví plánuje připravit závěry Rady EPSCO ke Sdělení Komise „Nové dovednosti pro nová pracovní místa“ a závěry ke Sdělení Komise: „K obecným zásadám flexijistoty: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty“.

Předsednictví bude taktéž věnovat pozornost motivaci ekonomicky neaktivních pracovních sil k aktivnímu hledání práce a rychlému začlenění do trhu práce (zejména žen po rodičovské dovolené, mladých lidí, nezaměstnaných, osob star-

ších 50 let) pomocí různých nástrojů – výcviku, politiky aktivního stárnutí, politiky sladění rodinného a pracovního života, lepší možnosti mobility pracovních sil v rámci jednotného trhu, flexibilních pracovních vztahů a sociálních služeb, podle principu „making work pay“ (aby se práce vyplatila). Předsednictví bude v tomto směru klást důraz na prevenci zneužívání sociální ochrany. K hlubšímu prodiskutování priority uspořádá Česká republika v březnu 2009 konferenci na téma „Flexijistota: celoživotní učení a komponenty sociální ochrany“. Konference se zaměří především na prodiskutování klíčových oblastí tématu. Zaměří se také na otázku motivace a aktivace osob mimo trh práce, roli sociálního systému a jeho modernizaci, problematiku kvality lidského kapitálu v kontextu celoživotního učení a politiky profesního vzdělávání a taktéž na problematiku jednotlivých přechodů mezi profesemi a jejich zabezpečením tak, aby nedocházelo k časovým prodlevám během jejich implementace.

## **Horizontální podpora rodiny v rámci unijních politik**

Předsednictví se zaměří na posilování prestiže rodičovství, rovnováhu adekvátního ohodnocení péče o děti a práce v domácnosti (ve vztahu k výkonu zaměstnání) a rozvoj inovativních forem ke sladění pracovního, rodinného a osobního života. Česká republika bude usilovat o to, aby při přípravě budoucích legislativních a koordinačních kroků v oblasti politik sloučitelosti rodinného a pracovního života byly podporovány inovativní služby péče o dítě na individuální bázi a rodičovská domácí péče o malé děti byla vnímána jako plnohodnotná a společensky relevantní alternativa výdělečné činnosti.

Tato problematika bude náplní předsednické konference s tématem „Rodičovská péče o dítě a politika zaměstnanosti“, která se uskuteční v únoru 2009. V rámci konference bude diskutována problematika svobody rodin v rozhodování o skloubení či neskloubení rodiny a zaměstnání, zájmy státu a společnosti, formy veřejné podpory rodičů, kteří celodenně pečují o děti. Konference se taktéž zaměří na otázku kvality moderní rodičovské péče a na inovativní/alternativní formy nerodičovské péče o děti.

Z pohledu předsednictví nemůže být podpora zaměstnanosti rodičů, zejména žen, prostřednictvím rozvoje služeb péče o děti důvodem k podceňování nezastupitelné úlohy rodičů při zajištění rané péče o děti. Primárním kritériem při koncipování politik sladění pracovního a rodinného života bude uplatňování principu nejlepšího zájmu dítěte. Předsednictví proto během neformálního setkání ministrů pro rodinu navrhne zahájení diskuse o případné revizi Barcelonských cílů v oblasti rodinné politi-

ky. Předsednictví bude také projednávat směrnice balíčku opatření Evropské komise, který má přispět ke zlepšení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem Evropanů, a v případě konsenzu se pokusí jejich projednávání uzavřít na červnové Radě EPSCO.

## **Sociální služby jako nástroj aktivního sociálního začleňování nejvíce znevýhodněných osob a jako příležitost zaměstnání**

Předsednictví se v diskusi o sociálních službách zaměří na služby coby nástroj prevence sociálního vyloučení, nástroj aktivního začleňování nejvíce zranitelných osob a současně jako na sféru rostoucích příležitostí pro zaměstnání (s ohledem na demografický vývoj EU) a proces posilování sítí těchto služeb poskytovaných v přirozeném sociálním prostředí. Dostupnost sociálních služeb bude předsednictví akcentovat z hlediska územního, finančního i druhového. V rámci politiky aktivního začleňování předsednictví podpoří kombinaci politik integrace na trh práce, mobility pracovních sil, motivace k hledání práce, podporu adekvátního příjmu a kvalitních, dostupných a účinných sociálních služeb. Pozornost bude věnována i otázce zlepšení kvality, dostupnosti a financování dlouhodobé péče, ochraně důstojnosti a práv osob závislých na péči a podpoře aktivního, zdravého a důstojného stárnutí.

K prodiskutování problematiky sociálního začleňování české předsednictví uspořádá v dubnu 2009 konferenci na téma „Sociální služby jako nástroj mobilizace pracovní síly a posílení sociální soudržnosti“. Cílem konference je představit sociální služby jako nástroj pro posilování sociální soudržnosti. Konference se zaměří na nové potenciální zdroje pracovní síly pro sociální služby, tj. nezaměstnané a osoby ohrožené nezaměstnaností, a taktéž na roli veřejné správy v podpoře tvorby nových pracovních míst v sektoru sociálních služeb. Dalším důležitým tématem konference bude role sociálních služeb v aktivním začleňování. Aktivační politiky potřebují být doplněny sociální prevencí a podpůrnými službami zaměřenými na osoby, které jsou nejdále od trhu práce, s cílem pomoci jim překonat jejich nepříznivou situaci a integrovat se zpět do společnosti a na trh práce.

Tato témata budou zároveň hlavními body téměř dvou desítek neformálních setkání na expertní či vysoké úrovni, které bude Ministerstvo práce a sociálních věcí během předsednictví organizovat na území České republiky. Tato setkání budou spojená s doprovodným programem, jehož cílem je přiblížit ostatním členským zemím EU kulturu a historii České republiky.

*Autorka je pracovnící MPSV.*



# K novele zákona o zaměstnanosti účinné od 1. 1. 2009

Olga Bičáková

*Oblast právních vztahů, které vznikají na úseku zaměstnanosti, je upravena zejména zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který nabyl účinnosti dnem 1. října 2004. Jeho účelem bylo účinně regulovat právní vztahy vznikající v oblasti zaměstnanosti, vytvořit vhodné právní nástroje a instituty, které by napomohly rozvoji trhu práce a snižování nezaměstnanosti, a dopracovat některé instituty komunitárního práva tak, aby úprava v této oblasti byla kompatibilní s právem Evropské unie a Evropských společenství. V praxi se prokázala jeho účelnost a životaschopnost, na trhu práce se však projevil i některé jevy, na které reagoval nedostatečně. To by měla napravit novela zákona o zaměstnanosti, která nabude účinnosti od 1. ledna 2009. Cílem příspěvku je seznámit čtenáře se zásadními změnami, které tato legislativní změna přináší.*

## Vážné důvody pro účely zákona o zaměstnanosti

Nová právní úprava umožní, aby úřady práce mohly zohlednit i důvody hodné zvláštního zřetele, které nemají osobní charakter a objektivně brání uchazeči o zaměstnání v plnění jeho povinností. Jedná se např. o dopravní kalamitu, živelné pohromy apod. Zrušení povinnosti uchazeče o zaměstnání doložit a prokázat vážné důvody, vychází z poznatků praxe, které ukázaly, že splnění této povinnosti, např. v případě etických nebo mravních důvodů, je prakticky nemožné.

## Rozšíření definice nelegální práce cizince a zpřísnění postihu nelegální práce

Definice nelegální práce cizince se rozšiřuje o výkon práce v rozporu s vydanou zelenou kartou nebo bez ní. O nelegální práci se jednat nebude, pokud bude zaměstnankyně-cizinka vykonávat jinou práci, než na kterou jí bylo vydáno povolení k zaměstnání nebo zelená karta, a na tuto práci byla převedena z důvodů uvedených v § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce. Tato skutečnost rovněž nebude důvodem pro odejmutí povolení k zaměstnání ani ke zrušení platnosti zelené karty. Zvyšuje se pokuta za umožnění výkonu nelegální práce, a to ze 2 milionů Kč na 5 milionů Kč. Dosud platná maximální výše pokuty 2 miliony Kč není dostatečnou prevencí nelegálního jednání.

## Nová definice pojmu povolání pro účely zákona o zaměstnanosti

Podle platné právní úpravy je MPSV uloženo zabezpečit tvorbu národní soustavy povolání, tj. veřejně přístupného registru všech povolání v souladu s vývojem trhu práce. V této souvislosti bylo třeba definovat pojem „povolání“. Pro účely zákona o zaměstnanosti se povoláním rozumí standardizovaný souhrn pracovních činností podle jejich obvyklého seskupení na trhu práce, jejichž výkon předpokládá určitou odbornou a další způsobilost.

## Posuzování zdravotního stavu účastníka rekvalifikace

V některých případech je jednou z podmínek pro zařazení do rekvalifikačního kursu posouzení zdravotního stavu účastníka rekvalifikace nebo jeho psychologické vyšetření. Protože zařazení do rekvalifikačního kursu je

součástí procesu zabezpečování vhodného zaměstnání uchazeči o zaměstnání, nově se stanoví, že je hrazeno úřadem práce a fyzická osoba je povinna se jim podrobit.

## Administrativní zjednodušení výkonu tzv. nekolidujícího zaměstnání

Jediným kritériem pro možnost výkonu zaměstnání v pracovním nebo služebním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. dohody o provedení práce a dohody o pracovních činnostech při současném vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, je hrubý měsíční výdělek nepřesahující polovinu minimální mzdy. Odpadá plnění podmínky výkonu činnosti v rozsahu kratším než polovina stanovené týdenní pracovní doby v pracovním nebo služebním poměru. Uchazeč o zaměstnání je povinen úřadu práce výkon této činnosti oznámit do 8 kalendářních dnů ode dne vzniku pracovního nebo služebního poměru či uzavření dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a ve lhůtě stanovené úřadem práce dokládat výši měsíčního výdělku nebo odměny. V případě, že uchazeč o zaměstnání bude vykonávat práci na základě dohody o pracovních činnostech nebo dohody o provedení práce a nebude moci doložit výši měsíční odměny, bude rozhodnou částkou výše odměny případající na jeden měsíc za období, za které příslušela.

## Osvědčování skutečností rozhodných pro vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání

V oznamovací povinnosti uchazeče o zaměstnání dochází ke změně. Skutečnosti rozhodné pro zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání osvědčuje uchazeč o zaměstnání úřadu práce, změny těchto skutečností je povinen osobně nebo písemně oznámit nejpozději do 8 kalendářních dnů. Ve stejné lhůtě je povinen osobně nebo písemně oznámit důvody, pro které se nedostavil na úřad práce ve stanoveném termínu. Nelze-li tyto skutečnosti osvědčit jinak, může úřad práce připustit jejich osvědčení čestným prohlášením.

## Postup při převádění evidence uchazeče o zaměstnání při změně bydliště

Uchazeči o zaměstnání, který změní v průběhu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání bydliště a splní oznamovací povinnost

podle předchozího odstavce, úřad práce převede ke dni změny bydliště evidenci uchazeče o zaměstnání na úřad práce příslušný podle jeho nového bydliště.

## Upřesnění situací a změny při vyřazování z evidence uchazečů o zaměstnání

Nesplnění oznamovací povinnosti již nebude považováno za maření součinnosti a bude postihováno mírnější sankcí než vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání.

Uchazeč o zaměstnání, který si během 5 měsíců sám nenašel zaměstnání a kterému ani úřad práce nezprostředkoval vhodné zaměstnání, se musí účastnit aktivizačních programů, které vedou k jeho uplatnění na trhu práce. Úřad práce ho nyní bude moci vyřadit z evidence i v případě, že bez vážných důvodů odmítne nabídku rekvalifikace.

Všichni uchazeči o zaměstnání mohou nyní požádat úřad práce o vypracování individuálního akčního plánu na podporu jejich uplatnění na trhu práce. Úřad práce je zase povinen vypracovat individuální akční plán všem uchazečům o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců. Ti mají povinnost poskytovat úřadu práce součinnost nejen při vypracování individuálního akčního plánu, ale i při jeho aktualizaci a vyhodnocování. Pokud tak nečiní, mohou být vyřazeni z evidence uchazečů o zaměstnání.

Nově se stanoví přísnější podmínky pro omezení opětovného vstupu do evidence těch uchazečů o zaměstnání, kteří byli úřadem práce z evidence vyřazeni. V praxi se ukázalo, že je třeba umožnit postih nejen těch uchazečů o zaměstnání, kteří svým jednáním zmaří nástup do zaměstnání, ale i samotný proces zprostředkování zaměstnání, např. nedostaví-li se k výběrovému řízení pro konkrétního zaměstnavatele organizovanému úřadem práce přímo v jeho prostorách nebo neoznámí-li úřadu práce ukončení své nemoci.

## Snižování administrativní zátěže podnikatelů při plnění oznamovacích povinností

S cílem snížit administrativní zátěž podnikatelů byly zrušeny dvě duplicitní informační povinnosti stanovené zaměstnavatelům v souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Charakteristika volného pracovního místa se naopak doplňuje

o informaci, zda se jedná o pracovní místo vyhrazené nebo vhodné pro osobu se zdravotním postižením.

## **Volné pracovní místo obsaditelné držitelem zelené karty**

Ministerstvu práce a sociálních věcí se ukládá vést centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zelené karty.

Volným pracovním místem obsaditelným držitelem zelené karty se rozumí pracovní místo:

- a) které nebylo obsazeno do 30 dnů od jeho oznámení úřadu práce, s výjimkou pracovních míst úředníků územních samosprávných celků a pracovních míst zaměstnanců, kteří ve správních úřadech vykonávají státní správu, nebo
- b) které Ministerstvo průmyslu a obchodu označilo v centrální evidenci volných pracovních míst jako místo vhodné pro klíčový personál.

Se zveřejněním pracovního místa v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zelené karty musí zaměstnavatel udělit souhlas. Stanoví se, která volná pracovní místa budou vedena v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zelené karty. V souvislosti s procedurou vydávání zelené karty je rovněž upraveno, které resorty a v jakém rozsahu budou moci do této evidence zasahovat.

## **Doba důchodového pojištění je kritériem pro splnění podmínky vzniku nároku na podporu**

Nárok na podporu v nezaměstnanosti bude mít uchazeč o zaměstnání, který získal v rozhodném období, tj. v posledních třech letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání, zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu v délce alespoň 12 měsíců. Uchazeč o zaměstnání bude tuto dobu pojištění dokládat předložením evidenčního listu důchodového pojištění.

Podpora v nezaměstnanosti nebude přiznána uchazeči o zaměstnání, který v posledních šesti měsících před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážných důvodů opakovaně, tj. nejméně dvakrát, sám ukončil vhodné zaměstnání, které mu zprostředkoval úřad práce. Tím se má zabránit účelovým nástupům do zprostředkovaného zaměstnání a jejich opakovanému ukončování bez vážných důvodů jenom proto, aby uchazeč o zaměstnání vykazoval součinnost s úřadem práce.

## **Absolventi škol nebudou považováni za skupinu znevýhodněnou na trhu práce**

Vzhledem k současnému vývoji na trhu práce nelze nadále považovat absolventy vysokých škol a všechny mladé lidi do 25 let věku za skupinu znevýhodněnou na trhu práce, na rozdíl např. od fyzických osob se zdravotním postižením nebo fyzických osob nad 50 let. Zvýšená péče bude nadále věnována mladým lidem do 20 let věku, což odpovídá maximálně době 2 let po ukonče-

ní středního vzdělání. Za náhradní dobu zaměstnání se mj. nebude považovat doba soustavné přípravy na budoucí povolání. Jde o opatření motivující mladé lidi k nástupu do zaměstnání po ukončení studia, což současná situace na trhu práce umožňuje.

## **Rozšíření výčtu náhradních dob zaměstnání**

Náhradní doby zaměstnání se rozšiřují o dobu osobní péče o fyzickou osobu mladší 10 let, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni I (lehká závislost).

## **Zvýšení procentní sazby podpory v nezaměstnanosti a zkrácení podpůrčí doby**

Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí první dva měsíce podpůrčí doby 65 %, další 2 měsíce podpůrčí doby 50 % a po zbývajících podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Podpůrčí doba se zkracuje o 1 měsíc, do 50 let věku bude činit 5 měsíců, od 50 do 55 let věku 8 měsíců a nad 55 let 11 měsíců.

Bude umožněn souběh pobírání podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci s dávkami nemocenského pojištění z tzv. nekolidujícího zaměstnání.

## **Změny v právní úpravě agenturního zaměstnávání**

Podle platné právní úpravy kontrolu činnosti agentur práce provádí jak ministerstvo, tak i úřady práce. Kontrolní pravomoc ministerstva je duplicitní, a proto se ruší.

Výslovně se uvádí, že oznamovací povinnost ohledně volných pracovních míst musí zaměstnavatel plnit i tehdy, když hodlá obsadit volná pracovní místa dočasně přidělenými zaměstnanci agentury práce.

Změna zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, umožnila SÚIP poskytnout MPSV a úřadům práce informace o uložení pokuty agentuře práce za porušení povinností, které pro agentury práce vyplývají ze zákoníku práce, a o uložení pokuty zaměstnavateli za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, jejichž dodržování orgány inspekce práce kontrolují, a to do 15 dnů od nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty, i v elektronické podobě umožňující dálkový přístup. Poskytování informací umožní úřadům práce nenabízet a nezveřejňovat volná pracovní místa u zaměstnavatelů, kteří porušují povinnosti stanovené v zákoníku práce, jejichž dodržování kontrolují Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce.

V zákoně o zaměstnanosti se proto nově stanoví, že úřad práce nenabízí a nezveřejňuje nabídky volných pracovních míst u zaměstnavatele, kterému byla uložena pokuta za porušení povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů nebo za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, které kontroluje Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektorát práce, a to po dobu 3 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty.

Pro účinnou kontrolu agentur práce je třeba, aby vedly evidenci o své činnosti; obsah této evidence byl současně upraven.

Podmínkou udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání fyzické osobě je dosažení věku 18 let namísto dosavadních „nejméně 23 let“. Dále zákon výslovně stanoví, že fyzická osoba může být ustanovena do funkce odpovědného zástupce pouze u jedné právnické osoby a nesmí být současně držitelem povolení ke zprostředkování jako fyzická osoba.

MPSV se nově umožňuje odejmout agentuře práce povolení ke zprostředkování zaměstnání v případech, když neplní své povinnosti vyplývající ze zákoníku práce (§ 308 nebo 309) nebo když opakovaně nesplní svou oznamovací povinnost, kterou jí ukládá zákon o zaměstnanosti (§ 59), tj. povinnost agentury práce sdělovat pro statistické účely MPSV do 31. ledna běžného roku údaje za předchozí kalendářní rok.

MPSV bude moci právnické nebo fyzické osobě odejmout povolení ke zprostředkování zaměstnání rovněž v případě, že MV odvolá souhlas s vydáním povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Cizinci, kteří jsou držiteli zelené karty, nemohou být přidělováni k výkonu práce u uživatele, protože smyslem zelených karet není podpora dočasněho zaměstnávání, ale zejména snaha získat pro český trh práce kvalifikovanou pracovní sílu ze zahraničí, která by měla zájem se na našem území usadit. Proto se v zákoně o zaměstnanosti stanoví, že agentura práce nemůže dočasně přidělit k výkonu práce u uživatele zaměstnance, kterému byla vydána zelená karta.

V návaznosti na novou právní úpravu v zákoně o zaměstnanosti, která MPSV umožní odejmout agentuře práce povolení ke zprostředkování zaměstnání v případě, že porušuje povinnosti, které agenturám práce ukládá zákoník práce, bylo nutné v zákoně č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, stanovit nové skutkové podstaty přestupků a správních deliktů na úseku agenturního zaměstnávání, za které bude možno uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč.

## **Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Poskytování příspěvku bude vázáno pouze na zaměstnávání osob se zdravotním postižením v pracovním poměru, nikoli na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Příspěvek na podporu zaměstnávání bude moci být poskytován jen za každou zaměstnanou osobu se zdravotním postižením v pracovním poměru, a to v rozdílné výši (s diferencovanou horní hranicí).

Den, ke kterému žadatel o příspěvek prokazuje svou bezdlužnost, je stanoven jako poslední den příslušného kalendářního čtvrtletí. Nově je vyloučeno poskytovat více příspěvků ze státního rozpočtu na stejný účel a v dalších taxativně stanovených případech. Úřadu práce byla zkrácena lhůta pro poskytnutí příspěvku z 30 kalendářních dnů

na 14 kalendářních dnů ode dne nabytí právní moci rozhodnutí.

## Snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů při zaměstnávání cizinců na území ČR

Ruší se povinnost zaměstnavatele získávat zaměstnance ze zahraničí na základě povolení úřadu práce, upřesňuje se definice cizince a dále se provádí s tím spojené legislativně technické úpravy.

Oznamovací povinnost zaměstnavatele byla rozšířena o vyjmenované důvody ukončení zaměstnání, což souvisí se zavedením ochranné lhůty pro cizince v zákoně č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky. Pro splnění informační povinnosti o tom, že držitel zelené karty nenastoupil do zaměstnání, se stanoví lhůta 45 dnů, která vyplývá ze lhůt stanovených v zákoně o pobytu cizinců pro převzetí víza ke vstupu na území ČR a k převzetí zelené karty.

Z náležitostí žádosti o vydání povolení k zaměstnání se vypouští lékařské potvrzení o zdravotním stavu cizince, neboť jeho doložení není podmínkou pro vydání povolení k zaměstnání a podle poznatku z praxe je vydáváno formálně.

Nová právní úprava umožňuje vydat povolení k zaměstnání nebo prodloužit jeho platnost maximálně na dobu dvou let.

Cizincům, kteří v České republice studují, se umožňuje pracovat po dobu studia bez povolení k zaměstnání. Cizincům, kteří absolvovali střední nebo vysokou školu v České republice, bude umožněno pracovat bez povolení k zaměstnání. Zároveň se umožňuje rovný přístup k zaměstnání rodinným pří-

slušníkům cizinců, kterým byl v Evropském společenství přiznán status rezidenta.

## Upřesnění právní úpravy rekvalifikace a akreditace vzdělávacích programů

Bylo doplněno, kdo může rekvalifikaci provádět a za jakých podmínek může být akreditace odejmuta. MŠMT se rovněž dává kompetence kontrolovat, zda je akreditovaný vzdělávací program realizován v souladu s udělenou akreditací.

## Uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a jejich přehodnocení

Nově se stanoví, že příspěvek na vyhrazení jednoho společensky účelného pracovního místa může být úřadem práce poskytován zaměstnavateli nejdéle po dobu 12 měsíců pouze v případě, přijme-li na vyhrazené pracovní místo uchazeče o zaměstnání se zdravotním postižením a uchazeče o zaměstnání pečujícího o dítě do 15 let věku.

Osoba samostatně výdělečně činná, která se rozhodla řešit svou nezaměstnanost zahájením samostatné výdělečné činnosti a které úřad práce poskytl příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa, nebude povinna vrátit poskytnutý příspěvek, pokud přestane vykonávat samostatnou výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů nebo dojde-li k jejímu úmrtí, tj. bez svého zavinění nemůže splnit závazek vykonávat samostatnou výdělečnou činnost po dohodnutou dobu.

Ruší se překlenovací příspěvek a příspěvek na dopravu, neboť se v praxi ukázaly jako nevýznamné. Příspěvek na zapracování

je nyní možné poskytovat i tehdy, provádí-li je fyzická osoba, která není zaměstnancem (např. společník obchodní společnosti), nebo sám zaměstnavatel.

Pro uzavření dohody o poskytování příspěvku na zřízení nebo vyhrazení společensky účelného pracovního místa bude místně příslušným úřad práce, v jehož evidenci je veden uchazeč o zaměstnání, který bude na společensky účelné pracovní místo umístěn.

## Zpřesnění právní úpravy výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte

Nově se definuje provozovatel činnosti, upravuje se i doba, po kterou může dítě činnost nejdéle vykonávat. Zpřesněn byl i postup úřadu práce při povolování činnosti a doplněn obsah evidence povolení vydaných k činnosti dítěte.

## Změny v právní úpravě kontrolní činnosti a správního trestání

Úřady práce jsou oprávněny kontrolovat výši průměrného měsíčního čistého výdělku, a to v rozsahu potřebném pro stanovení výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci, což jim umožní ověřit si správnost podkladů.

Celní úřady mají elektronický přístup k informacím potřebným k provádění kontrol nelegální práce, úřady práce pak mohou nově požádat státní orgány, obce, kraje a jejich orgány a další právnické nebo fyzické osoby o sdělení údajů potřebných ke své činnosti. Cílem tohoto ustanovení je snížení administrativní zátěže občanů a zaměstnavatelů.

*Autorka je zaměstnankyní VÚPSV.*

## Poznatky z praxe

# Sociální ekonomika – nová oblast výzkumu v České republice

Marie Dohnalová

*Sociální ekonomika a sociální podniky představují alternativní nebo komplementární možnosti řešení sociálních (sociální vyloučení), ekonomických (nezaměstnanost) a environmentálních problémů a v souladu se Strategickou vizí regionálního rozvoje České republiky přispívá k ekonomickému, sociálnímu a kulturnímu povznesení regionů. V řadě evropských zemí i v USA je koncepce sociální ekonomiky přijata, v českých podmínkách se teprve hledá, jak nejlépe jejich výhod využít. Inspirovat se lze v zahraničí, kde se touto problematikou zabývá řada specialistů, vycházejí odborné publikace i časopisy,<sup>1</sup> existují i webové stránky zaměřené na toto téma.<sup>2</sup> Při rozhodování o hledisku vymezení sociální ekonomiky v České republice a sociálních podniků jako jejich subjektů v nejširším slova je důležité hledisko právní formy. Jako problém k řešení je chápána potřeba vymezit (určit) české sociální podniky jako subjekty sociální ekonomiky. Po tomto vymezení je možné přistoupit k dalšímu kroku, spočívajícímu v definici odpovídajícího (společenského, legislativního, rozpočtového a ideového) prostředí pro jejich vznik a činnost.<sup>3</sup>*

## Úvod

Definice sociální ekonomiky, sociálních podniků jako jejich subjektů a společných hodnot byla postupně formulována v 80. letech minulého století ve Francii. Dokument Social Economy Charter (Charta sociální ekonomiky) určuje sociální ekonomiku jako skupinu organizací, které nepatří k veřejnému sektoru, jsou demokratické a mají

zvláštní režim přerozdělování zisků pro účely svého dalšího rozvoje a zlepšování služeb pro své členy a pro společnost.<sup>4</sup>

V současnosti se v Evropě při definování sociální ekonomiky uplatňují dva přístupy.<sup>5</sup>

První přístup identifikuje právní formy subjektů sociální ekonomiky: družstva, vzájemně prospěšné společnosti a asociace (v některých zemích i nadace). Může obsahovat rovněž nové právní formy, jako napří-

klad v posledních letech vznikající různé sociální podniky, které často zaměstnávají osoby ze znevýhodněných sociálních skupin.<sup>6</sup>

Druhý přístup se zaměřuje na určení charakteristických rysů subjektů sociální ekonomiky. Pro tyto organizace je typické propojení ekonomické činnosti se sociálními nebo environmentálními cíli a používání postupů či metod práce, které mají sociální přínos. Zvláštní pozornost je věnovaná

popisu sociálních podniků WISE (Work Integration Social Enterprise). Východiskem sociální ekonomiky jsou myšlenky humanismu a solidarity. K hlavním oblastem činnosti sociálních podniků patří pracovní integrace, osobní služby nebo místní rozvoj znevýhodněných oblastí.

O významu prvního přístupu svědčí jeho užití Evropskou komisí. Ta používá definici European Standing Conference of Co-operatives, Mutual Societies, Associations and Foundations (CEP-CMAF) a za základní čtyři „pilíře“ sociální ekonomiky považuje družstva, vzájemné společnosti, asociace a nadace. V roce 2007 vydává EU Memorandum k sociální ekonomice, v němž potvrzuje skupinu družstev, vzájemných společností, sdružení a nadací.<sup>7</sup> Důležitost, jakou Evropská komise přikládá sociální ekonomice, se projevila i v tom, že v lednu 2008 byl název CEP-CMAF změněn na Social Economy Europe.<sup>8</sup>

Druhý přístup, který nedefinuje právní subjekty, nýbrž hovoří o organizacích nebo společnostech a jejich charakteristických rysech, je popsán například ve srovnávací analýze sociální ekonomiky v dvaceti pěti evropských zemích, kterou vypracovalo Mezinárodní centrum výzkumu a informací o veřejné, sociální ekonomice a družstvech CIRIEC. „Sociální ekonomika je soubor soukromých, formálně založených společností, s rozhodovací samostatností a svobodou členství, jež byly vytvořeny za účelem splnění potřeb svých členů prostřednictvím trhu a výroby zboží a poskytování služeb, pojištění a finančních služeb, kde rozhodování a jakékoliv rozdělování zisků nebo přebytků mezi členy není přímo svázáno s kapitálem nebo poplatky zaplacenými jednotlivými členy, kteří mají každý jeden hlas. Sociální ekonomika také zahrnuje soukromé a formálně založené organizace s rozhodovací samostatností a svobodou členství, které poskytují netržní služby pro domácnosti a jejichž případné přebytky není možné vyčlenit pro ekonomické subjekty, kteří je vytvářejí, kontrolují nebo financují.“<sup>9</sup>

V mezinárodní analýze jsou uvedeny znaky subjektů sociální ekonomiky: jsou soukromé, jinými slovy nejsou kontrolovány státním sektorem; vykazují formální organizovanost, což v zásadě vypovídá o tom, že mají většinou legální identitu; mají rozhodovací samostatnost, což znamená, že si mohou plně svobodně volit či zamítnout správní orgán a mohou svobodně kontrolovat a organizovat své aktivity; vykazují svobodu členství; jedná se o subjekty, kde jakékoliv rozdělování zisků z prodeje nebo přebytků mezi členy není přímo spojeno s kapitálem nebo poplatky zaplacenými jednotlivými členy, ale s jejich aktivitami nebo s náklady vynaloženými na organizaci; věnují se ekonomickým aktivitám vlastním přičiněním, snaží se vycházet vstříc lidským potřebám, domácnostem a rodinám. Proto subjekty sociální ekonomiky tvrdí, že jsou

organizací lidí, nikoliv kapitálu. Tyto organizace pracují s kapitálem, nikoliv pro něj; jsou demokraticky organizovány. V organizacích rozhodují o zásadních krocích především jejich členové, kteří tvoří většinu a mají výhradní kontrolu; jedním ze zcela zásadních znaků subjektů sociální ekonomiky je demokratická kontrola. Zásada „jeden člověk jeden hlas“ je hluboce zakořeněná v historii těchto organizací.

Závěrečná zpráva k mezinárodnímu projektu pěti zemí LNet – Enterprise and innovation in deprived urban areas: sharing the European experience obsahuje sdělení, že subjekty v sociální ekonomice a) vykonávají ekonomickou činnost, ale zároveň uspokojují potřeby občanů, pomáhají řešit sociální problémy; b) přispívají k růstu zaměstnanosti a k integraci marginálních skupin do většinové populace; c) přispívají k sociální kohezi; d) umožňují jednotlivcům a komunitám pracovat společně na obnově jejich okolí; e) ukazují cesty, jak zajistit a reformovat veřejné služby; f) pomáhají vytvořit inkluzivní společnost a propagovat veřejnou angažovanost.<sup>10</sup> Subjekt sociální ekonomiky – sociální podnik – je sociálně zodpovědná ekonomická společnost s výraznými sociálními cíli a záměry. Její činnost je ekonomická, specifickou charakteristikou je však reinvestování zisku v zájmu místní komunity. Protože podnikání využívají zároveň ke zvýšení obecného blaha a k veřejnému prospěchu, přisuzují se subjektům velké možnosti při vytváření silné, udržitelné a sociálně inkluzivní ekonomiky. Ekonomický úspěch je spojen s plněním sociálních cílů, tj. solidaritou a vzájemnou pomocí.<sup>11</sup>

### Východiska pro definování sociální politiky v České republice

Z jakého pohledu posuzovat sociální ekonomiku a její subjekty? Jak vysvětlovat význam, funkce, úlohu sociálních podniků a procesy a vztahy v sociální ekonomice? Vzhledem k novosti tématu v českých podmínkách je možné vyjít ze stávajících právních forem subjektů a u nich hledat možnosti pro aplikování charakteristik ze zahraničních studií. Dosud neexistuje právní definice pojmů sociální ekonomika, sociální podnik ani právní definice veřejné prospěšnosti, přestože je mezinárodně požadována. V dokumentu Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj s názvem The Social Economy: Building Inclusive Economies se zdůrazňuje, že sociální ekonomika – označovaná také jako neziskový nebo třetí sektor – zahrnuje organizace, jejichž počet i důležitost spočívá v podpoře zaměstnanosti, sociální inkluze, demokratické spoluúčasti a místní komunity. V souladu s růstem ekonomik je nyní hlavním úkolem hospodářských a sociálních politik vytvářet nutný legislativní rámec k podpoře vzniku a rozvoje organizací sociální ekonomiky.<sup>12</sup>

Vydeme-li z toho, že jak v publikacích<sup>13</sup>, tak v mezinárodní studii CIRIEC je sociální ekonomika ztotožňována s tzv. třetím sektorem (neziskovým sektorem), je právní rámec vycházející z občanského zákoníku pro jednotlivé subjekty vytvořen.<sup>14</sup> Ve zprávě Rady vlády pro nestátní neziskové organizace je definice neziskového sektoru spojena s určením nestátních neziskových organizací (NNO), které mají následující právní formy: občanská sdružení a jejich organizační jednotky, nadace a nadační fondy, církevní právnické osoby zřizované církvemi a náboženskými společnostmi, obecně prospěšné společnosti.<sup>15</sup>

Sociálním podnikem – subjektem sociální ekonomiky je typ občanského sdružení, účelového zařízení církví a obecně prospěšné společnosti, který zaměstnává znevýhodněné osoby a/nebo který vykonává jako doplňkovou také ekonomickou činnost. V případě nadace a nadačního fondu je situace podle zákona o nadacích a nadačních fondech složitější, v podstatě tyto právní formy nelze do sociální ekonomiky zahrnout. Souhlasíme-li s tím, že jsou součástí sociální ekonomiky, tak jako podporující nebo zprostředkující instituce.

Mimo neziskový sektor stojí družstva, která ve světě představují významnou část sociální ekonomiky. U nás jsou družstva zakládána podle obchodního zákoníku a je na ně pohlíženo jako na podnikatelský subjekt. V důsledku negativního vnímání družstev (i těch, která vznikla před érou komunismu) jako organizací spojených s předchozím komunistickým režimem lze vůči nim vnímat určitou nedůvěru. Více bychom měli připomínat české tradice sdružování, spolkové i družstevní činnosti, a to nejen z doby národního obrození. V roce 1867 byl vydán liberální spolkový zákon, koncem 19. století dochází k propojování teoretických základů myšlenek solidarity s praktickou realizací a zakládání ekonomických subjektů jako formy projevu spotřební, výrobní a finanční svépomoci. Dnes je Družstevní asociace ČR členem mezinárodních organizací a družstevní sektor má předpoklady pro to, aby byl ztotožňován se sociální ekonomikou. Ne však celý, ale zejména družstva zaměstnávající znevýhodněné osoby. V některých zemích uzákoněné tzv. sociální družstvo u nás není právně definováno. V procesu příprav evropských statutů Evropská komise doporučila připravit statuty pro vytvoření evropského družstva, evropské vzájemné společnosti a evropské asociace. Jako první byl v roce 2003 Evropskou komisí přijat Statut Evropské družstevní společnosti. Družstevní asociace ČR byla v roce 2002 organizátorem Mezinárodní konference o šíření sociální ekonomiky, první konference o sociální ekonomice organizované v zemi střední a východní Evropy, jež proběhla v Praze a na jejíž závěr byla přijata tzv. Pražská deklarace.<sup>16</sup>

Jacques Defourny<sup>17</sup> v textu *From Third Sector to Social Enterprise* schematicky znázorňuje zařazení subjektů sociální ekonomiky ve struktuře národního hospodářství zemí střední a východní Evropy.

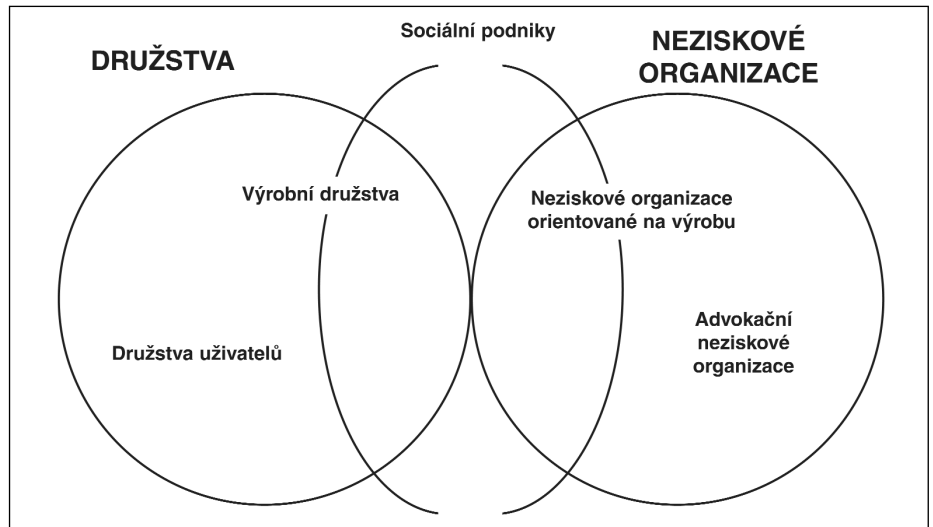
Naše legislativa sociální podnik nedefinuje. Za sociální podnik můžeme považovat výše uvedené právní formy nestátních neziskových organizací nebo družstva, která mají typické rysy subjektů sociální ekonomiky. Protože důležitou charakteristikou je, že podnik stojí mimo veřejný sektor, není vyloučena právní forma OSVČ nebo obchodní společnosti, které mají v základní listině nebo ve stanovách, případně v projektovém záměru uveden jiný účel své činnosti, než je dosahování zisku. Mohou se stát sociálními podniky nabízejícími možnost pro pracovní uplatnění osob ohrožených sociálním vyloučením. Lze vyjít ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který přinesl s účinností od 1. 10. 2004 změny v právní úpravě povinností zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve vyšší povinné podílu na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. V tomto zákoně jsou definovány chráněné pracovní dílny a chráněná pracovní místa. Předpokládáme, že zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, vyvolá potřebu zakládání a existence sociálních podniků jako forem prevence sociálního vyloučení.

### Návrhy na řešení a jejich dopady

Rozvoj sociální ekonomiky v českých podmínkách půjde ruku v ruce s šířením znalostí o sociální ekonomice a sociálních podnicích v odborné i širší veřejnosti. Na pozitivní vnímání alternativních forem uspokojování potřeb novými typy organizací by měl navazovat komplex legislativních, ekonomických i sociálních změn. Nejdříve je třeba legislativně zakotvit definici veřejné prospěšnosti, na jejímž základě budou lépe identifikovatelné veřejně prospěšné aktivity sociálně ekonomických subjektů. Po přijetí nového občanského zákoníku bude možno formulovat na něj navazující zákony upravující činnost organizací neziskového sektoru. Sektor družstevnictví očekává, že novela obchodního zákoníku (zákon č. 513/1991 Sb.) přinese alespoň možnost založit sociální družstvo.

Vedle přizpůsobení legislativy jde o posílení mechanismu přebírání některých ekonomických rolí veřejné ekonomiky sociální ekonomikou, hledání efektivnějších forem uspokojování rostoucího rozsahu a spektra sociálních potřeb v době kompetitivní ekonomiky a v nadcházející etapě rostoucího podílu seniorské populace. Do přípravy strategických dokumentů se jistě bude pozitivně promítat zvyšující se důvěra v sociální podniky jak ze strany politické reprezentace, tak veřejnosti. Zároveň s globalizačními trendy a pod vlivem evropských výzev a dokumentů budou u nás dále rozvíjeny formy občanské společnosti

Obrázek č. 1: Sociální podniky mezi družstvy a nestátními neziskovými organizacemi



Zdroj: Defourny 2001:8 (překlad autorka)

neoddělitelné od demokratizace a „znalostní“ multikulturní společnosti.

Nové formy sociální a ekonomické koordinace a odpovědnost za trvale udržitelný rozvoj povedou k podpoře sociální ekonomiky prostřednictvím výzkumu v sociálně-ekonomických vědách, zejména sociální ekonomie. Tak se snáze projeví činnost sociálních podniků:

- zvýší se zaměstnanost osob se zdravotním postižením a sociálně znevýhodněných osob;
- zlepší se procesy sociální inkluze minoritních sociálních skupin do majoritní společnosti;
- posílí se preventivní aktivity zaměřené na sociálně negativní jevy;
- zvýší se počet subjektů, které poskytují netržní služby pro domácnosti;
- posílí se spolupráce místních úřadů a subjektů sociální ekonomiky;
- dojde ke kvalitnějšímu rozvoji regionů uspokojováním místních potřeb místními subjekty.

Je reálné očekávat, že vznikne instituce nebo agentura pro sociální ekonomiku, případně zastřešující organizace a že české instituce budou mít zájem o členství v mezinárodních zastřešujících organizacích pro sociální ekonomiku nebo ve výzkumné síti EMES.

### Závěr

Sociální ekonomika je součástí ekonomiky tvořená na státu nezávislými subjekty (sociálními podniky), které jsou demokraticky spravovány svými členy a zaměstnanci. Produkují statky a/nebo služby obchodního i neobchodního charakteru. Případný zisk užívají k vlastnímu rozvoji a pro potřeby místní komunity, čímž dosahují svých sociálních cílů. Nejblíže pojmu sociální ekonomika je pojem třetí sektor, s nímž někdy bývá sociální ekonomika ztotožňována.

Význam sociální ekonomiky roste s probíhajícími ekonomickými změnami

i nárůstem sociálních problémů, vyvolávaných novými skutečnostmi, jež vyžadují nová řešení. Vedle státu a podnikatelských společností nebo agentur reagují na aktuální situaci nové typy subjektů a poskytují potřebné druhy služeb. Mají nenahraditelnou úlohu v místních podmínkách, neboť bezprostředně reagují na konkrétní problémy a potřeby občanů. Členství v Evropské unii umožňuje přímější přebírání zahraničních zkušeností a mezinárodní spolupráci. Evropská komise charakterizuje zejména sociální podniky typu WISE jako nástroj národních akčních plánů zaměstnanosti.

I vývoj v České republice vyvolává změny ve způsobech řešení ekonomických a sociálních problémů. Vznikají místní iniciativy a partnerství, je zájem podporovat rozvoj znevýhodněných oblastí, rozšiřuje se podpora smyslu pro společenskou odpovědnost firem na místní úrovni. Dojde-li ke zvýšení zaměstnanosti v zemích Evropské unie, povede to zároveň k většímu sociálnímu začleňování jejich obyvatel.

Definování, sledování a výzkum subjektů sociální ekonomiky v českých podmínkách bude pokračovat při řešení projektu GA ČR Fakultou humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze a Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí, v. v. i., do roku 2010. Výzkum přispěje k potvrzení hodnot, cílů a priorit, které Evropská unie určila v Lisabonské strategii. Vedle projektů podpořených Grantovou agenturou ČR mohou být projekty směřující k sociální ekonomice a sociálním podnikům financovány z prostředků Evropských sociálních fondů.<sup>18</sup>

1 Například: Review of Social Economy nebo The Journal of the Association for Social Economics.

2 Například: <http://www.socialeconomy.eu.org/>, <http://www.socialeconomy.be/>; <http://www.socialeconomy.it/>  
3 Příspěvek je úvodem k realizaci projektu GA ČR, r. č. 402/08/0571, jehož řešitelskými pracovišti je Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze a Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i.

- 4 [http://www.ceges.org/media/pdf/Trans\\_es\\_09\\_97.pdf](http://www.ceges.org/media/pdf/Trans_es_09_97.pdf)
- 5 Noya A. and Clarence E. (eds): *The Social Economy. Building Inclusive Economies*. OECD 2007. p. 10.
- 6 Blíže: <http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/coop/index.htm>
- 7 [http://www.socialeconomy.eu.org/IMG/pdf/2007\\_09\\_10\\_FR\\_IN\\_Memorandum-2.pdf](http://www.socialeconomy.eu.org/IMG/pdf/2007_09_10_FR_IN_Memorandum-2.pdf)
- 8 In January 2008, the CEP-CMAF has a new name! It becomes Social Economy Europe. In: <http://www.socialeconomy.eu.org/>
- 9 CIRIEC – Centre internationale de recherches et d'information sur l'économie publique, sociale et coopérative (Mezinárodní centrum výzkumu a informací o veřejné, sociální ekonomice a družstvech). Sociální ekonomika v Evropské unii (zpráva Rafaela Chavesa a Jose Luisa Monzona, 2006). [http://www2.ulg.ac.be/ciriec/en/telechargements/EESC\\_%20English.pdf](http://www2.ulg.ac.be/ciriec/en/telechargements/EESC_%20English.pdf)
- 10 Mezinárodní projekt LNet: Enterprise and innovation in deprived urban areas: sharing the European experience. Projektu se účastnilo pět evropských zemí. [www.thelearningnetwork.net](http://www.thelearningnetwork.net)
- 11 <http://www.thelearningnetwork.net>
- 12 [http://www.oecd.org/document/62/0,3343,en\\_2649\\_201185\\_40127998\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/62/0,3343,en_2649_201185_40127998_1_1_1_1,00.html)
- 13 Například Nyssens, M. (ed.). *Social Enterprise*. London and New York: Routledge, 2006.
- 14 Jde o zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, zákon č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech, zákon č. 227/1997 Sb., o nadacích a nadačních fondech, a jeho novela z roku 2002 (zákon č. 210/2002 Sb.), zákon č. 3/2002 Sb., o svobodě náboženského vyznání a o postavení církví a náboženských společností a změně některých zákonů ve znění nálezu Ústavního soudu

- č. 4/2003 Sb., zákona č. 562/2004 Sb., zákona č. 495/2005 Sb.
- 15 Zpráva o neziskovém sektoru v České Republice. 2004. <http://www.vlada.cz/scripts/detail.php?id=24170>
- 16 Dohnalová Marie: Sociální ekonomika v evropeizaci českého hospodářství. Praha: Studie Národohospodářského ústavu Josefa Hlávky 9/2006.
- 17 Jacques Defourny, ředitel Centra sociální ekonomiky na belgické univerzitě Liège a prezident evropské sítě EMES (Evropská výzkumná společnost založená v roce 1996, jejíž cílem je předávání teoretických a empirických znalostí o „třetím sektoru“ a o sociálních podnicích. Má zájem vybudovat evropskou databázi teoretických a empirických znalostí z existujících univerzitních výzkumných center. V roce 2008 navázala spolupráci Katedra studií občanské společnosti Fakulty humanitních studií UK v Praze.)
- 18 V březnu 2008 v textu operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a Integračního operačního programu.

### Literatura

- CIRIEC – Centre internationale de recherches et d'information sur l'économie publique, sociale et coopérative: Sociální ekonomika v Evropské unii (zpráva Rafaela Chavesa a Jose Luisa Monzona, 2006). [cit.2008-03-23]. Dostupné z: [http://www2.ulg.ac.be/ciriec/en/telechargements/EESC\\_%20English.pdf](http://www2.ulg.ac.be/ciriec/en/telechargements/EESC_%20English.pdf)
- Defourny, J.: From Third Sector to Social Enterprise, in Borzaga, C. and Defourny, J. (eds) *The Emergence of Social Enterprise*. London and New York: Routledge, 2001.
- Sociální podniky v rozšířené Evropě: Koncept a skutečnosti. [cit. 2005-06-10]. Dostupný z [www: <www.cecop-est.cz>](http://www.cecop-est.cz)

- Dohnalová, M.: *Sociální ekonomika v evropeizaci českého hospodářství*. 1. vyd. Praha: Studie Národohospodářského ústavu J. Hlávky č. 9, 2006.
- Charta sociální ekonomiky. [cit.2008-03-23]. Dostupné z: [http://www.ceges.org/media/pdf/Trans\\_es\\_09\\_97.pdf](http://www.ceges.org/media/pdf/Trans_es_09_97.pdf)
- Memorandum EU k sociální ekonomice. [cit.2008-03-23]. Dostupné z: [http://www.socialeconomy.eu.org/IMG/pdf/2007\\_09\\_10\\_FR\\_IN\\_Memorandum-2.pdf](http://www.socialeconomy.eu.org/IMG/pdf/2007_09_10_FR_IN_Memorandum-2.pdf)
- Mezinárodní projekt LNet: Enterprise and innovation in deprived urban areas: sharing the European experience. [cit.2008-03-23]. Dostupné z: [www.thelearningnetwork.net](http://www.thelearningnetwork.net).
- Noya, A. – Clarence, E. (eds): *The Social Economy. Building Inclusive Economies*. Paris: OECD publishing. 2007. 249 p. ISBN 978-92-64-03987-2
- OECD: The Social Economy: Building Inclusive Economies. [cit.2008-03-23]. Dostupné z: [http://www.oecd.org/document/62/0,3343,en\\_2649\\_201185\\_40127998\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/62/0,3343,en_2649_201185_40127998_1_1_1,00.html)
- Social Economy Europe. [cit.2008-03-23]. Dostupné z: <http://www.socialeconomy.eu.org/>
- Sociální podniky. [cit.2008-03-23]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/coop/index.htm>
- Webové stránky k sociální ekonomice. [cit.2008-03-23]. Dostupné z: <http://www.socialeconomy.eu.org/>; <http://www.socialeconomy.be/>; <http://www.socialeconomy.it/>
- Zákon o daních z příjmů č. 492/2000 Sb.
- Zpráva o neziskovém sektoru v České republice. 2004. [cit. 2005-03-20]. Dostupný z [www: http://www.vlada.cz/scripts/detail.php?id=24170](http://www.vlada.cz/scripts/detail.php?id=24170)

*Autorka působí na katedře studií občanské společnosti Fakulty humanitních studií UK v Praze.*

## Informační servis čtenářům

### Recenze:

## Jak analyzovat a vytvářet veřejnou politiku

**Arnošt Veselý a Martin Nekola (eds.): Analýza a tvorba veřejných politik (přístupy, metody a praxe).**

**Studijní texty.**

**Praha, Sociologické nakladatelství, 2007. 406 s. 325 Kč. ISBN 978-80-86429-75-5**

S aktivitami veřejné politiky jsme jako občané neustále v bezprostředním styku. Veřejná politika je interdisciplinární obor, který čerpá ze sociologie a politologie, správní a právní vědy, filozofie, ekonomie a dalších vědních disciplín, zvláště společenskovědních; jako samostatná vědní disciplína má za sebou půlstoletou historii, u nás sotva delší než něco přes dekádu let. Ačkoli státní správu jako hlavního vykonavatele veřejných politik průběžně reorganizujeme a racionalizujeme, má její činnost daleko do dokonalosti. Podobně instituce jiné. Tím spíš jsou užitečné publikace, které chtějí přispívat k překonání tohoto stavu. Jak v úvodu postulují editoři, je monografie **Analýza a tvorba veřejných politik** jejich týmu určena pro čtenáře analyzující a vytvářející veřejnou politiku, kteří „mají za to, že politika není pouze bojem o moc a prosazení určité ideologie, ale že k ní jde přistupovat i věcným a systematickým způsobem“. (s. 7) Klíčovou kategorií pro ně je **sociální problém** a jeho řešení prostřednictvím programů, legislativních norem, dlou-

hodobých strategických záměrů, koncepcí a vizí jejich zhodnocení na nejrůznějších úrovních řízení. K tomu nabízejí množství metod a postupů.

První část publikace nazvaná **Základy analýzy a tvorby veřejných politik** pojednává o veřejné politice jako vědní disciplíně, teoretických poznatcích o tvorbě veřejných politik, o praktických přístupech k analýze a tvorbě politik, klíčových dovednostech analytika veřejné politiky a konečně o etických aspektech analýzy a tvorby veřejných politik. Téměř dvojnásobně rozsáhlejší druhá část nazvaná **Metody v procesu analýzy a tvorby politiky** se zabývá metodami a metodologiemi v analýze a tvorbě veřejných politik – sběrem a analýzou dat, analýzou a vymezením problému, tvorbou cílů a evaluačních kritérií, identifikací variant řešení veřejněpolitických problémů, prognózováním veřejných politik, zhodnocením variantních politik, přijetím a implementací veřejné politiky a monitoringem evaluace realizovaných politik. V příloze je seznam literatury a pra-

menů k dalšímu studiu. Nechybí jmenný a věcný rejstřík. Je tedy již z kvantitativního hlediska patrné zaměření monografie směrem k praxi.

V první části v kapitole **Veřejná politika** se Arnošt Veselý zabývá věděním a politikou, veřejnou politikou jako disciplínou pro analýzu a tvorbu politiky, jejími historickými kořeny a dnešní podobou, její vnitřní diferenciací, srovnáním s policy analysis i dalšími obory a přístupy a v závěru vymezením pojmu policy. Symptomatické pro naši aktuální situaci ve veřejné politice je, že empirické údaje čerpá především ze západních zemí. Chybí-li sebereflexe, těžko se řízení racionalizuje. Autoři chápou **veřejnou politiku** či **policy sciences** jako „nejobecnější a zastřešující pojem, zahrnující jak praxi, tak teorii politiky ve smyslu *policy*“, **policy studies** jako „výzkumnou aktivitu, která se zaměřuje především na teoretický rozbor procesu tvorby politiky...“, tedy vědní o *policy*“, **policy analysis** jako „praktickou činnost, která se zaměřuje především na tvorbu poznatků a metodologií

využitelných při tvorbě reálné politiky, tedy vědění pro policy“ a **policy evaluation** jako „činnost zaměřenou na hodnocení výsledků a důsledků realizovaných politik“ (s. 23) Autoři se v publikaci zaměřují na „vědění pro politiku“, především pak na různé metody, které lze při této činnosti využít.

V kapitole „**Vědění o politice**“: **Teoretické poznatky o tvorbě veřejných politik** se Arnošt Veselý, Zuzana Drhová a Marta Nachtmannová pokoušejí vymezené zaměření naplnit pojednáními o teoriích procesu tvorby politik, typech veřejněpolitických dokumentů a uvedením konkrétních veřejněpolitických dokumentů v ČR a procesu jejich tvorby. Navazují tak svým způsobem na práci Martina Potůčka a kol. **Strategické vládnutí a Česká republika**, která vyšla v loňském roce v nakladatelství Grada. Autoři kapitoly vycházejí z premisy, že „dobré teorie ... by měly být validní, úsporné, testovatelné, užitečné, objektivní atd.“ (s. 45). Přiklání se k názoru, že „pouze kombinace různých teorií může realističtěji popsat komplexní politický proces“. (tamtéž) Využívají k tomu klasifikace Petera Johna (1998) odlišující sedm různých přístupů: teorii fázi veřejněpolitického cyklu, institucionalismus, síť a arény, socio-ekonomické přístupy, racionální volbu, myšlenky a vědění a syntetické teorie (model tří proudů, model přerušované rovnováhy, institucionální racionální volba, teorie koalice aktérů). Tyto přístupy autoři v práci i prezentují. Ve srovnání s předcházející analytictější a zejména hodnotící kapitolou má tato spíše deskriptivní charakter. Pokud jde o typy veřejněpolitických dokumentů, autoři rozlišují legislativní, strategické, výzkumné, deklaratorní a advokační. Hodnotíme-li však jednotlivé dokumenty, např. našich vlád a jednotlivých resortů, zvláště strategického charakteru, vládne v jejich označování chaos. O to potěšitelnější je, že se autoři pokoušejí vnést do praxe racionální kategorizaci, když rozlišují dokumenty na: **vize – strategie (resp. dlouhodobý záměr) – koncepce – politika – plán – program**. Rozlišitelnější jsou dokumenty na jednotlivých politických úrovních (globální a mezinárodní, nadnárodní, národní, regionální a lokální). Kapitola dává přes svou stručnost plastickou představu nejen o současných teoretických poznatcích, ale i o faktické situaci v tvorbě veřejněpolitických politik v naší republice.

Kapitola Arnošta Veselého, Hany Paterové a Martina Nekoly „**Vědění pro politiku**“: **praktické přístupy k analýze a tvorbě politik** již svým názvem naznačuje přechod od teorie k praxi. V ohnisku pozornosti je proces policy analysis, strategický přístup k analýze a tvorbě veřejné politiky a evaluace. Záměrem je „učinit tvorbu politiky racionálnější, věcnější a transparentnější“, a to přístupem *policy analysis*, resp. strategického vládnutí, profesionální tvorby politiky či politiky založené na dostupných poznatcích. (s. 68) Tyto postupy autoři také rozpracovávají. V *policy analysis* dávají přednost kombinaci konvergentního a divergentního přístupu, i když v praxi pro-

ces probíhá interaktivně s převahou divergence, ale výsledný produkt musí být lineární a logicky uspořádaný. V kapitole jsou uvedeny metodické postupy cizích autorů a v případě tvorby strategií na národní a regionální úrovni velmi podrobný postup vlastní. Možná se neměli vyhnout nabízející se možnosti všechny tři uvedené postupy syntetizovat. Rozhodli se pro nejrozpracovanější *policy analysis*, podle níž je členěna i druhá část monografie. Ale již z názvu kapitol je patrné, že se v metodice uvedené postupy minimálně zčásti promítají, což je nutné hodnotit pozitivně.

Druhé části předcházejí dvě kapitoly té první. Autoři kapitoly **Klíčové dovednosti analytika veřejné správy** jsou Marta Nachtmannová a Arnošt Veselý. Zabývají se v ní manažerskými, komunikačními, kooperativními a argumentačními dovednostmi, prezentací výsledků analýzy, tvořivostí a kreativním řešením problémů.

Jako poslední v první části je zařazena často opomíjená tematika **Etické aspekty analýzy a tvorby veřejných politik** autorky Hany Paterové. Můžeme se tu seznámit s etikou a hodnotami ve veřejné politice, etikou v procesu policy analysis, s druhy a utvářením hodnot, základními typy hodnotových systémů, etickými konflikty v policy analysis a ctostmi politického analytika. Je z ní patrné, že čím vyšší je společenská důležitost problému, tím větší roli hrají hodnoty aktérů, kterých se týká. Z hodnot osobní integrity autorka zdůrazňuje poctivost, kompetentnost (jednání v souladu s přesvědčením), koherenci (spojení principů s praxí) a reciprocitu (jednání s druhými tak, jak chci, aby oni jednali se mnou). Z typů hodnotových systémů je popsáno podle autorky pět základních: etický egoismus, utilitarismus, systémy založené na konceptech spravedlnosti, deontologické a etický relativismus. Nejpodnětější pasáží jsou etické problémy v policy analysis, která je doplněna i příklady ze zahraniční literatury.

Druhá část monografie začíná kapitolou Martina Nekoly, Arnošta Veselého a Františka Ochrany **Metody a metodologie v analýze a tvorbě veřejných politik**. Autoři tu v úvodu odlišují *metodologii* (např. normativní - formulující žádoucí cílový stav a nenormativní - preferující nezainteresovanost) jako teorii celkového směru vědeckého bádání, *metodu* (např. dotazníkové šetření, analýza časových řad, SWOT analýza, strom problémů, normativní scénáře – autoři uvádějí rozsáhlý přehled metod a jejich klasifikace) jako postup a souhrn pravidel k dosažení výsledku zkoumání a *metodiku* (např. metodika zjišťování míry nezaměstnanosti, metodika hodnocení rekvalifikačních programů) jako konkrétní návod postupného provádění dané činnosti. Vyústěním je praktičtější část o plánu výzkumného projektu, resp. výzkumného designu.

Následují konkrétní kapitoly o sběru a analýze dat s posouzením jejich výhod a nevýhod; o analýze a vymezení problému včetně jejich typologie, metod analýzy

a jejich silných a slabých stránek a relevantních aktérů soukromého, veřejného a občanského sektoru; o tvorbě cílů a evaluačních kritérií včetně příslušných metod, např. stromu cílů atd.; o identifikaci variant řešení veřejněpolitických problémů a jejich metod (např. brainstorming, brainwriting, myšlenkové mapy); o prognózování veřejných politik včetně typů a metod využitelných k prognózování; o zhodnocení variantních politik, která se však orientuje převážně jenom na analýzu efektivity nákladů; o přijetí a implementaci veřejné politiky jako provádění politického rozhodnutí, která preferuje strategický směr před podrobnými strategickými plány a ojedinele uvádí praktickou zkušenost z realizace strategického plánu rozvoje Hradce Králové; o monitoringu a evaluaci realizovaných politik, tj. zabývajícím se vyhodnocením procesu tvorby a realizace implementovaných veřejných politik a jeho metodami, kde se také objevují některé konkrétní praktické zkušenosti. Z praktických důvodů by bylo nezaškodilo, podobně jako to autoři učinili v případě tvorby strategií na národní a regionální úrovni, kdyby druhá část vyústila např. v postupový diagram, který by metodicky systematizoval uvedené poznatky a uživatelům tak usnadnil jejich aplikaci při tvorbě veřejné politiky.

**Závěrem:** Autoři jsou přesvědčivější při interpretaci zahraničních a zčásti i našich zkušeností a v jejich tvořivé aplikaci a rozpracování, méně již pokud jde o zobecnování zkušeností z prezentovaných postupů vlastních. Z citované literatury není také patrné, že by své vlastní zkušenosti zobecnili a publikovali. Mají-li či budou-li pokračovat v rozpracování tohoto tématu, měli by se ubírat především touto cestou, tj. zobecněním vlastních nebo jimi metodicky vedených aplikací analýzy a tvorby veřejné politiky, které povede k větší přesvědčivosti jejich další publikační činnosti. Slabinou také je, což je charakteristické pro naše akademické publikace, že autoři vycházejí převážně ze západní literatury, zvláště americké, jakkoli je nejbohatší a nejpodnětější, absentuje literatura postkomunistických zemí, která by nás informovala o jejich analogických zkušenostech. Dilematem ovšem je rozsah a způsob prezentace teoretických pasáží, orientuje-li se publikace na teoretiky, studenty i praktiky. Publikace by na jedné straně měla rozšířit poznání odborníků, uspokojit studenty a současně neodradit praktiky. Je to tedy víc než proplouvání mezi Scyllou a Charybdou. Autorům se daří proplouvat na hranici možností potenciálních čtenářů. V každém případě je to dobrý krok od akademicky zpracovávaných monografií k publikačním praktickým využitelným v řídicí činnosti našich institucí. Z technických nedostatků je možné autorům vytknout jen drobné chyby při citacích zdrojů, např. uvedení stránek citací. V každém případě je možné monografii pro její obsah, solidnost a pečlivost zpracování doporučit.

Antonín Rašek, sociolog

## Recenze:

### Seznámit se s koordinací sociálního zabezpečení se vyplatí

Igor Tomeš a kol.: *Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU. Beckovy mezioborové učebnice.* Praha, C. H. Beck, 2007. 246 s. ISBN 978-80-7179-622-0.

Koordinace sociálního zabezpečení představuje důležitý nástroj provázání národních systémů sociálního zabezpečení členských států Evropské unie, dalších států Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska (dále též „EU“). Předložená publikace se koordinací sociálního zabezpečení věnuje velmi komplexně, přehledně a fundovaně, a to ve třech částech. Zpracována je odborníky na uvedenou problematiku, prof. Igorem Tomešem, JUDr. Kristinou Koldinskou, JUDr. Gabrielou Pikorovou a Mgr. Ladislavem Švecem.

Obecná část se člení na pět kapitol, z nichž první poskytuje čtenářům zajímavý historický exkurs do sociálního zabezpečení a posléze i koordinace. V dalších kapitolách je rozebrána právní úprava volného pohybu osob se zaměřením na aspekty sociálního zabezpečení z pohledu pramenů primárního a sekundárního komunitárního práva. Za přínosné lze považovat uvedení vazeb mezi různými prameny, zejména nařízením 1612/68 o volném pohybu pracovníků uvnitř společenství, 1408/71 o aplikaci soustav sociálního zabezpečení na osoby zaměstnané, samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství (dále též „Nařízení 1408“) a směrnici 2004/38. Postihnuty jsou rovněž vztahy mezi Nařízením 1408 a dvoustrannými mezinárodními smlouvami o sociálním zabezpečení. Poté již následuje rozbor osobního a věcného rozsahu

koordinace a jejích hlavních principů podle citovaného Nařízení 1408 a prováděcího Nařízení 574/72. Stručně je v obecné části zmíněno také nové Nařízení 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení (dále též „Nařízení 883“), které však dosud nevstoupilo v platnost.

Navazující zvláštní část je rozdělena do čtrnácti kapitol. Nejprve je podrobněji rozebráno určování rozhodného národního práva. Dále se autoři soustředí na detailnější výklad podle věcného rozsahu koordinace, tedy podle sociálních událostí a s nimi spojených sociálních dávek, které jsou kryty Nařízením 1408. Systematicky jsou popsána platná pravidla (popř. jejich vývoj, je-li to důležité pro objasnění), administrativní postupy (např. používání formulářů a jiných dokladů) a nastíněn přehled změn podle nového Nařízení 883. Veškerý výklad je prokládán uváděním příkladů a judikátů Evropského soudního dvora.

Poslední třetí část rozdělená do tří kapitol se zaměřuje na procesní pravidla a další aspekty koordinace. Uvádí podrobněji úpravu obsaženou jak v Nařízením 1408, tak zvláště prováděcím Nařízením 574/72. Konkrétně vymezuje důležité pojmy, jakými jsou „kompetentní instituce“, „stýčný orgán“ aj. Popisuje vazby mezi institucemi členských států například při výběru pojistného a úhradě nákladů za poskytnuté dávky, zmiňuje také vztahy mezi příslušnými sociálními institucemi a pojištěnci (např.

oznamovací povinnosti). Čtenář jistě ocení kapitolu 15.3 věnovanou institucionálnímu zabezpečení koordinace na příkladu České republiky. Jsou zde vyjmenovány příslušné české instituce včetně jejich věcné působnosti. Předposlední kapitola zachycuje především proces přípravy na aplikaci koordinačních pravidel Českou republikou. Velmi cenné je zamýšlení nad praktickými problémy koordinace v poslední kapitole (jakož i v předchozích částech této knihy).

Text je obohacen o přílohu s aktuálním seznamem dvoustranných dohod o sociálním zabezpečení sjednaných s Českou republikou, obsahuje seznam doporučené literatury, citovaných rozsudků Evropského soudního dvora a věcný rejstřík.

Úprava koordinace sociálního zabezpečení a mechanismus jejího fungování bude zajímat nejen právníky a další odborníky, kteří se zabývají sociálními aspekty volného pohybu osob po EU, ale také studenti vysokých škol, zaměstnavatele, kteří vysílají své zaměstnance do některého z uvedených států nebo naopak zaměstnávají osoby z těchto států, a též další zainteresovanou veřejnost. Publikaci lze rozhodně doporučit, protože představuje ucelený rozbor vhodně využitelný pro teorii i praxi.

Iva Chvátalová  
katedra podnikového a evropského práva  
Fakulty mezinárodních vztahů VŠE

## Recenze:

### Systém ochrany před chudobou je třeba stále přizpůsobovat

Kotýnková, M.: *Sociální ochrana chudých v České republice*

Praha, Nakladatelství Oeconomica, 2007. 134 s. ISBN 978-80-245-1302-7

Autorka v šesti kapitolách stručně, ale v souvislostech seznamuje se základními principy a vývojem ochrany obyvatelstva před chudobou v České republice i ve světě.

V úvodní kapitole se zabývá chudobou obecně a na příkladu Evropy a USA stručně popisuje vývoj snah chudobu definovat, ať absolutně, nebo později relativně. Věnuje se současnému chápání chudoby a sociálního vyloučení a způsobům měření chudoby.

V části věnované záchraně sociální sítě, vytvořené v letech 1990-1991, se zaměřila na zdůvodnění jejího přijetí i podoby a vymezení situací, před nimiž měla obyvatelstvo chránit. Autorka objasňuje důvody, které vedly ke změnám v průběhu 90. let, a co mělo přinést zavedení státní sociální podpory.

Třetí kapitola se zabývá nezaměstnaností, faktory ovlivňujícími trh práce, vývojem nezaměstnanosti v 90. letech od přetrvávání nízké nezaměstnanosti po její růst a zvyšování podílu dlouhodobě nezaměstnaných.

Obsahem čtvrté kapitoly je popis systému zabezpečení v nezaměstnanosti, analýza účinnosti ochrany nezaměstnaných a chudých prostřednictvím dávek v nezaměstnanosti, dávek sociální péče a státní sociální podpory a jejich vliv na eliminaci chudoby českých domácností.

Změny v systému sociální ochrany jsou předmětem páté kapitoly. Vedle popisu nových přístupů k poskytování sociálních dávek v Evropě se autorka zabývá změnou koncepce životního minima a stanovení minima existenčního.

Náplní poslední kapitoly je nový systém pomoci v hmotné nouzi, který od počátku roku 2007 nahradil dávky sociální péče v případě sociální potřeby. Podrobně jsou rozebrány důvody přijetí nové úpravy a cíle, jichž má být pomocí nového systému dosaženo.

Autorka neopomněla uvést také všechny změny platné od počátku roku 2008 v sou-

vislosti s přijetím zákona o stabilizaci veřejných rozpočtů. Svůj výklad v jednotlivých kapitolách vede didakticky od obecného úvodu do problematiky, seznámení se situací ve světě přes popis konkrétních řešení a jednotlivých prvků k závěrečnému shrnutí nejdůležitějších poznatků. Tabulky a grafy slouží k dokreslení trendů a k zpřehlednění vykládaných témat, v případě nezaměstnanosti působí jejich počet až poněkud disproportionálně. Škoda, že konečné jazykové řešení nebyla věnována srovnatelná péče. Publikace, u níž je deklarováno, že je zamýšlena jako učební text, by takovými nedostatky trpět neměla. Svému účelu však zcela jistě dobře poslouží a zájemce o danou problematiku bez zbytečného zatěžování nadbytečnými informacemi změnami v systému sociální ochrany obyvatelstva kvalifikovaně provede.

Helena Lisá  
VÚPSV



## Odhadování vzdělanostních potřeb

*Dobře připravená pracovní síla se považuje za důležitý předpoklad ekonomického růstu. Přitom je třeba, aby zaměstnání byla vykonávána pracovníky s vhodným vzděláním a aby byl takových pracovníků dostatek. Je zřejmé, že efekty jakýchkoli opatření, jež by měla ovlivnit počet absolventů určitých oborů, se projevují se zpožděním, a je proto žádoucí vzdělanostní potřeby odhadovat s předstihem<sup>1</sup>.*

Pro předvídaní vzdělávacích potřeb vznikl v CERGE - EI model, vycházející z projektu, který vypracovalo a pravidelně provozuje Výzkumné centrum pro vzdělávání a trh práce (ROA) v Maastrichtu. Model využívá nizozemské know-how, je však nastaven na naše podmínky - především se odlišuje počet a struktura vzdělanostních a zaměstnanostních kategorií. Tento model na našem pracovišti dále rozvíjíme.

Vstupními daty jsou:

- Výběrové šetření pracovních sil, individuální data z let 1994 až 2007, zdroj ČSÚ.
- Makroekonomický odhad vývoje zaměstnanosti v odvětvích klasifikace OKEČ, ad hoc statistika, zdroj Národní vzdělávací fond ve spolupráci s Cambridge Econometrics - tato firma vypracovává podobné odhady pro Evropské středisko pro rozvoj odborné přípravy Cedefop.
- Odhad vývoje počtu absolventů škol, zdroj pracovníci ÚIV.

Z technických důvodů bylo nezbytné omezit pro účely modelování počet zaměstnanec-kých a vzdělanostních kategorií. Při sestavování zaměstnanec-kých kategorií jsme vycházeli ze 119 kategorií 3číselného číselníku KZAM-R. Z nich bylo vybráno klastrovou analýzou kombinovanou s expertním míněním 31 zaměstnanec-kých kategorií. S pomocí klastrové analýzy byly vybrány zaměstnanec-ké klasy tak, aby se v nich shlukovali pracovníci s podobným vzděláním, odlišným od vzdělání pracovníků jiných zaměstnanec-kých kategorií.

Model rozlišuje 26 vzdělanostních kategorií stanovených tak, aby na sebe navazovaly při sestavování časových řad.

Základní myšlenkou modelu ROA - CERGE je odhadnout poptávku po pracovních silách v následujícím pětiletém období pro všechny vzdělanostní kategorie, porovnat ji s nabídkou pracovních sil v tomto období a vztah těchto dvou faktorů vyhodnotit. Výsledkem je odhad vyhlídek pracovního uplatnění pro absolventy různých druhů vzdělání a vhodná interpretace těchto údajů pro zainteresované orgány. Modelování postupuje tak, že se začíná s predikcí potřeby jednotlivých zaměstnání a vzdělanostní potřeby se vyhodnocují na základě předpokládaného vývoje vzdělanostní struktury.

Poptávka po pracovních silách se v modelu ROA - CERGE rozkládá na dvě kategorie:

**Náhradní poptávka** (replacement demand) je odhadovaný počet pracovních míst, která se během následujícího odhadovaného období uvolní následkem odchodů pracovníků do důchodu či jinak. Odhaduje se pomocí dlouhodobého sledování poměru věkových kohort ve vzdělanostních a zaměstnanec-kých kategoriích.

**Expanzní poptávka** (expansion demand) je odhad počtu nově vniklých pracovních míst v jednotlivých kategoriích povolání a vzdělání. Odhaduje se pomocí střednědobého makroekonomického modelu.

Substituční poptávka modifikuje obě předchozí poptávky tím, že reflektuje skutečnost, kdy pracovníci s vyšším vzděláním mohou vykonávat a často i vykonávají práci, vyžadující nižší a podobnou kvalifikaci.

Celková poptávka se v uvažovaném období konfrontuje s nabídkou práce, tj. s odhadnutými lidskými zdroji - absolventy školského systému a některými krátkodobě nezaměstnanými, kteří mohou absolventům na trhu práce v odhadovaném období konkurovat.

Pro numerické vyhodnocení výše uvedené nabídky a poptávky jsou pro všechny vzdělanostní kategorie konstruovány indikátory napětí na trhu práce, vyhodnocující šanci na získání zaměstnání s příslušnou kvalifikací, nebo šanci na získání vhodně kvalifikovaného zaměstnance. Jedná se vždy o podíl odhadu celkové nabídky práce a celkové poptávky po práci v odhadovaném období, které se posouvá, nyní je to období 2008 až 2012.

Výsledky naší poslední prognózy pro odhadované období jsou ovlivněny především snižováním počtu absolventů středoškolského studia bez maturity, vysokým zájmem absolventů středoškolského studia s maturitou o další terciární vzdělávání a výrazným nárůstem počtu absolventů vysokoškolského studia. Tyto skutečnosti způsobí nedostatek středoškoláků obecně a v některých skupinách zvláště, budou mít tedy dobré vyhlídky na získání zaměstnání, zatímco zaměstnavatelé budou mít malou šanci získat kvalifikované středoškolsky vzdělané zaměstnance. Vyhlídky na získání vhodného zaměstnání některých absolventů terciárního studia budou výrazně horší než ostatních absolventů. Další důležitý poznatek, k němuž jsme dospěli analýzou dosavadních trendů, je, že zanikne přibližně 15 tisíc převážně málo kvalifikovaných míst.

Mezi vzdělanostními skupinami absolventů bez maturity budou mít podle naší prognózy potíže s hledáním zaměstnání v oboru jen absolventi zemědělského a lesnického studia. Vyhlídky ostatních jsou velmi dobré. Absolventů maturitních oborů odchází do praxe přibližně 56 %, ostatní pokračují ve studiu (a zůstanou tam alespoň 1 rok). Vyhlídky absolventů oborů „Stavebnictví a přírodní vědy“, „Strojírenství“ a „Elektrotechnika“ na získání zaměstnání jsou výrazně lepší než ostatních maturantů, jejichž šance na získání zaměstnání jsou dobré, protože poptávka po práci a nabídka práce jsou pro ně v rovnováze. Mezi absolventy terciárního studia mají výrazně horší vyhlídky na získání zaměstnání

v oboru absolventi skupiny „Zemědělství a ostatní technické obory“, kam zařazujeme fyzikální a chemické obory, absolventi skupiny „Ekonomika, obchod a ostatní vědy“, kam zařazujeme nauky o výrobě a zpracování a sociálních a bezpečnostních službách, dále absolventi ze skupiny „Právní vědy a ostatní společenské obory“, kam zahrnujeme obory humanitních a společenských věd. Šance ostatních absolventů vysokoškolského studia a VOŠ hodnotíme jako dobré až lepší.

Model vypovídá také o poměrech v zaměstnanec-kých skupinách. Odhaduje pro ně expanzní a náhradní poptávku po práci a celkový počet nových míst, otevřených v odhadovaném období. V tomto případě neznáme nabídku práce, protože nevíme, pro jaké zaměstnání se absolventi rozhodnou, pokud mají více možností.

Záporná expanzní poptávka, vztažená k velikosti zaměstnanec-ké skupiny, svědčí o redukci počtu míst. V odhadovaném období 2008 až 2012 by mělo dojít k významné redukci počtu zaměstnaných ve skupině „Vědci a pracovníci v biologii“ (a zemědělství), „Kancelářští a manipulační pracovníci“, „Kvalifikovaní výrobci textilií a kůží“ a „Nekvalifikovaní pracovníci v zemědělství a obchodě“. Obecně lze říci, že model predikuje zápornou expanzní poptávku pro většinu zaměstnání vyžadujících nízkou kvalifikaci. Odhadujeme dále, že mezi skupiny s největším nárůstem, relativně ke stavu roku 2007, budou patřit skupiny „Vědci v oblasti podnikání“, „Pedagogové v mimoškolních zařízeních“, „Technici v IT a elektronice“, „Odborní pracovníci v obchodě“ a „Pomocní zdravotničtí pracovníci“.

Model či některé jeho funkce a postupy již našly uplatnění při řešení grantu Moderní společnost a její proměny - Riziko možného odlivu kvalifikovaných odborníků z ČR do zahraničí, kde jsme odhadovali poptávku po práci lékařů, strojních inženýrů a IT odborníků. Rádi bychom model aplikovali i v dalších oblastech. Se složením používaných vzdělanostních a zaměstnanec-kých skupin a s výsledky posledních prognóz se lze seznámit na webových stránkách Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí <http://www.vupsv.cz> nebo přímo na adrese <http://prognozatrhpuprace.vupsv.cz/> a v našich zprávách, z nichž prozatím poslední je Stupnytskyy, Oleksandr - Kotíková, Jaromíra - Michalička, Ludvík. Prognózování vzdělanostních potřeb na období 2007 až 2011. Zpráva o stavu a rozvoji modelu pro předvídaní vzdělanostních potřeb ROA - CERGE v roce 2006.

Ludvík Michalička, VÚPSV

<sup>1</sup> Hrozba akutního nedostatku zubních lékařů, k němuž v blízké budoucnosti dojde, potřebu tohoto přístupu potvrzuje.

## Certifikáty „Bezpečný podnik“ předány, vítězové SMS soutěže oceněni

21. října 2008 předali státní tajemník a náměstek ministra práce a sociálních věcí Petr Šimerka a generální inspektor Státního úřadu inspekce práce Rudolf Hahn v Kaiserštejnském paláci v Praze certifikáty „Bezpečný podnik“ zástupcům devíti firem, které splnily požadavky tohoto programu. Čtyři z nich osvědčení získaly podruhé, tři potřetí a dvě dokonce již počtvrté.

**Dvojnásobní držitelé:** ČEZ, a. s. - JE Temelín, ČZ, a. s., ČZ Strojírna, s. r. o., ČZ Řetězy, s. r. o.

**Trojnásobní držitelé:** OHL ŽS, a. s., EUROMONT GROUP, a. s., HOCHTIEF CZ, a. s.

**Čtyřnásobní držitelé:** Nestlé Česko, s. r. o., závod SFINX, ČEZ, a. s. - JE Dukovany

**Vítězi SMS soutěže Hitparáda sloganů,** vyhlášené Výzkumným ústavem bezpečnosti práce, v. v. i., se stali:

**I. kategorie:** 6–10 let: 1. Tereza Pekárková, Základní škola Hlohovec

Slogan: Práce ať baví, chraň však svoje zdraví. Hezky se vždy otužuj a bezpečnost dodržuj!

**II. kategorie:** 11–14 let: Alena Koubová, Gymnázium Na Pražačce, Praha 3

Slogan: Opatrnost při práci, neštěstí se vytrácí.

**III. kategorie:** 15–20 let:

1. místo: Ondřej Vacek, Základní škola Jiráskova Vysoké Mýto

Slogan: Bezpečnost při práci - investice, co se vždy vyplácí!

## Novinky

### v knižním fondu ČICSO

**Metodická příručka pro výkon terénní sociální práce.** / Nedělníková, Dana [EDI]

Ostrava, Ostravská univerzita 2008. - 200 s.

**Profesní dovednosti terénních sociálních pracovníků. Sborník studijních textů pro terénní sociální pracovníky.** / Janoušková, Klára [EDI] - Nedělníková, Dana [EDI]

Ostrava, Ostravská univerzita 2008. - 401 s. - ISBN 978-80-7368-504-1.

**Profesní dovednosti terénních pracovníků. Sborník studijních textů pro terénní pracovníky.** / Janoušková, Klára [EDI] - Nedělníková, Dana [EDI]

Ostrava, Ostravská univerzita 2008. - 549 s. - ISBN 978-80-7368-503-4.

**Analýza vzdělávacích potřeb terénních pracovníků.** / Janoušková, Klára - Kvasnička, Radim

Ostrava, Ostravská univerzita 2008. - 40 s. - ISBN 978-80-7368-508-9.

**Lokální strategie integrace cizinců v ČR I.** / Rákoczyová, Miroslava - Trbola, Robert  
Praha, VÚPSV 2008. - 74 s. - ISBN 978-80-7416-006-6.

**Důstojná práce v ČR? Národní zpráva pro ILO.** / Soukup, Tomáš a kol.  
Praha, VÚPSV 2008. - 107 s. - ISBN 978-80-7416-005-9.

**International labour migration in the Czech Republic. Bulletin No. 21.** / Horáková, Milada - Macounová, Ivana  
Praha, RILSA 2008. - 60 s. - ISBN 978-80-4716-008-0.

**Mezinárodní pracovní migrace v ČR. Bulletin č. 21.** / Horáková, Milada - Macounová, Ivana  
Praha, VÚPSV 2008. - 60 s. - ISBN 978-80-7416-007-3.

**Statistická ročenka 2007 z oblasti důchodového pojištění.**  
Praha, ČSSZ 2008. - 123 s. - ISBN 978-80-87039-11-3.

**Fiskální politika, fiskální pravidla a jejich postavení v systému národního hospodářství.** / Prušvic, David  
Praha, Národohospodářský ústav Josefa Hlávky 2008. - 129 s. - ISBN 80-86729-43-5.

**Vliv proměn institucionálního rámce EU na konkurenceschopnost české ekonomiky.**

/Klvačová, Eva

Praha, Národohospodářský ústav Josefa Hlávky 2008. - 181 s. - ISBN 80-86729-42-7.

**Budoucnost zdraví a zdravotnictví.** / Drbal, Ctibor

Praha, Národohospodářský ústav Josefa Hlávky 2008. - 65 s. - ISBN 80-86729-39-7.

**Financování veřejných služeb pro obyvatelstvo a zdroje pro jeho krytí. Vývoj a mezinárodní srovnání vybraných ukazatelů.** / Vavrejšná, Marie

Praha, Národohospodářský ústav Josefa Hlávky 2008. - 77 s. - ISBN 80-86729-44-3.

## Z domácího tisku

**Zamyšlení nad mezinárodní komparací důchodových systémů.** / ŠTĚPÁNEK, Martin  
In: Národní pojištění. - Roč. 39, č. 10 (2008), s. 3-4.:obr.

Stručná informace o historických kořenech a vývoji důchodových systémů. Problém mezinárodního srovnání. Vybrané zdroje mezinárodních srovnání. Zkušenosti z provádění důchodových reforem.

**Význam jednoho kalendářního dne ve zdravotním pojištění v příkladech.** / DANĚK, Antonín

In: Průvodce pracovněprávními předpisy. - Roč. 11, č. 9 (2008), s. 8-10.

Rozhodná období pro placení pojistného pro různé kategorie pojištěnců jsou vysvětlena na příkladech.

**Nemocenské ve vybraných státech EU.** / GOLA, Petr

In: PSK - Personální a sociálně právní kartotéka. - Roč. 11, č. 10 (2008), s. 20-21.

Výše nemocenských dávek, doba poskytování a účast zaměstnavatelů v následujících zemích: Belgie, Finsko, Francie, Lucembursko, Německo, Rakousko a Španělsko.

**Uplatnění nároku na příspěvek na dítě v EU (2.)** Zásada subsidiarity příslušnosti státu místa obvyklého bydliště žadatele. / ČERNÁ, Iva

In: Právo a rodina. - Roč. 10, č. 9 (2008), pokrač. s. 12-15.: -lit.

Problematika uplatňování nároku na dávky státní sociální podpory, především příspěvků

na děti, za situace, kdy osoba oprávněná, případně jeden z rodičů oprávněného dítěte pracují jako zaměstnanec nebo jako OSVČ v jiném členském státě Evropského společenství, než je stát jejich obvyklého bydliště.

**Změny zákona o pomoci v hmotné nouzi.**

In: Práce a sociální politika. - Roč. 5, č. 9 (2008), s. 2.:obr.

PS schválila změny v systému poskytování pomoci v hmotné nouzi, který by měl začít platit od 1. ledna 2009. Pravidla pro změny v systému pomoci v hmotné nouzi. Výše příspěvku na živobytí a způsob výplaty této dávky.

**Slabá místa vzdělávací praxe v sociálních službách.** / RYWIKOVÁ, Bohdana

In: Rezidenční péče. - Roč. 4, č. 3 (2008), s. 4.:obr.

Novelizace zákona o sociálních službách a problematika kvalifikace pracovníků v sociálních službách a sociálních pracovníků.

## Ze zahraničního tisku

**Social Policy Digest Online.** [Výběr z oblasti sociální politiky po síti.] / BENNETT, Fran - JONES, Ken

In: Journal of Social Policy. - Roč. 37, č. 3 (2008), iii.

Informace o změnách v publikování pravidelné rubriky „Výběr zajímavostí z oblasti sociální politiky“, která se od léta 2003 objevuje na internetu.

**News and Cases.** [Novinky a případy.] / COUSINS, Mel

In: European Journal of Social Security. - Roč. 10, č. 1 (2008), s. 75-95.: -lit.

Stálá rubrika přinášející přehled případů řešených Evropským soudem pro lidská práva a Evropským soudním dvorem v období prosinec 2007 - únor 2008.

**Notional defined contribution pensions with public reserve funds in ageing economies: An application to Japan.** [Důchody s teoreticky stanoveným pojistným s veřejnými rezervními fondy ve stárnoucích ekonomikách: Aplikace na Japonsko.] / LU, Bei - MITCHELL, Olivia S. - PIGGOTT, John

In: International Social Security Review. - Roč. 61, č. 4 (2008), s. 1-23.:obr., -lit.

**Between labour market and retirement pension - flexible transition as a new paradigm for ageing societies?** [Mezi trhem práce a starobním důchodem - pružný přechod jako nový přístup pro stárnoucí společnosti?] / BRETT, Stephan

In: International Social Security Review. - Roč. 61, č. 4 (2008), s. 95-112.: -lit.

Autor se snaží ukázat, že nabídnutí větší možnosti volby ve věci odchodu do důchodu a zrušení limitů nárůstu důchodu při současném zaměstnání může vytvořit přijatelnou cestu k další důchodové reformě.

**Labour Market Policy for „Active Ageing“ in Europe: Expanding the Options for Retirement Transitions.** [Politika na trhu práce za „aktivní stárnutí“ v Evropě: rozšiřování možností volby při odcházení do důchodu.] / HARTLAPP, Miriam - SCHMID, Günther

In: Journal of Social Policy. - Roč. 37, č. 3 (2008), s. 409-431.:obr., -lit.

Výklad pojmů „Aktivní stárnutí“ a „Přechodné pracovní trhy.“ Zaměstnanost starších občanů v členských zemích Evropské unie. Faktory, které ovlivňují rozhodování starší populace, kdy odejít do důchodu.

**Theory of Population Ageing and the Labour Market - p. 2**

The article's principal aim is to identify the basic theoretical starting points for the application of practical economic and social policy, primarily in order to specify the main areas where the impacts of population ageing on the economy can be minimised. The demographic changes whereby the proportion of the population capable of work is declining and the average age of the economically active population is rising result in fiscal imbalance in the pension security system. More people are leaving the labour market than entering it and the rising average age of workers leads to a fall in work productivity. When going into retirement the individual's disposable income usually decreases, as does his personal consumption; individual security is usually replaced by security from public funds. Longer participation in the labour market and the securing of greater disposable income during pre-retirement and retirement age would therefore appear to be key. Above all, there is considerable potential in the employment of women and older people, among whom there is also a link between the standard of educational attainment and the ability to find work. Employment of women rises sharply with a higher standard of educational attainment; continual education has considerable importance among older people. It is these areas that active labour market policy should concentrate on supporting.

**Keywords:** demographic changes, ageing, labour market, pension security, financing, active labour market policy, pensions, employment, continual education

**The Work/Life Balance by Form of Familial Cohabitation - p. 8**

An individual's standing in the family and at work represents two basic spheres of his/her life that are very closely interlinked. The nature of this link determines how family and work life are balanced. This article therefore aims to analyse how the type of family influences the possibilities for striking this balance. The analysis is based on the assumption of a synergy between external and subjective factors when seeking strategies for balancing familial and professional roles. Despite the different familial characteristics and living conditions of single mothers, their behaviour on the labour market and at work has proven to be essentially the same as that of mothers living with a partner, at least in those indicators that were scrutinised here. Some expected differences in various types of families' options for harmonising family and work life were not confirmed as significant, e.g. in terms of full-time/part-time work, the length of working hours or flexible forms of work, and thus also earnings. A major role here is played by the limited opportunity for individual choices in the relatively rigid institutional environment (the available range of flexible forms of work, pay principles, the availability of day care facilities for children). That leaves little room for variable strategies for women balancing family and working life in response to differing family situations and conditions. The significance of structural conditions, namely gender

imbalances, was confirmed. At the same time, the identified differences were determined by individual characteristics more than by family situation. In the case of single mothers, both the institutional barriers to a freer choice of strategies enabling fulfilment of their own ambitions in various spheres of life and feelings of the lack of appreciation for their specific situation in the social protection system contribute to an increased level of insecurity and a worse evaluation of their own living conditions. That, too, influences their choice of strategy.

**Keywords:** work/life balance, family, employment, incomplete family

**Effects of Labour Market Programmes in 2007 - p. 15**

This text appraises active labour market programmes in the Czech Republic in the years 2006-2007, i.e. both active labour market policy (as defined by the Act on Employment) programmes and programmes financed out of the European Social Fund and action plans. The analysis is based on individual administrative data on all unemployed people in the Czech Republic (registered as of 1.1.2006 in the "OK-práce" dataset). The quasi-experimental method of matched pairs is used to select comparable participants and non-participants in labour market programmes. The analysis shows that on the one hand the labour market programmes display relatively good results in terms of their effects, but that at the same time the programmes continue to be targeted at less disadvantaged groups (creaming-off), which compounds the differences in the risk of unemployment.

**Keywords:** employment, active labour market policy, effectiveness appraisal

**Social Economics - a new area of research in the Czech Republic - p. 25**

Social economics constitutes an alternative or complementary way of addressing social problems (social exclusion), economic problems (unemployment) and environmental problems and, in line with the Strategic Vision of Regional Development in the Czech Republic, contributes to the economic, social and cultural advancement of the regions. The concept of social economics is accepted in a number of European countries and in the USA; ways to apply it in the Czech conditions are being sought. Abroad, it is the subject of publications, magazines and web sites. When deciding how to define social economics in the Czech Republic, the aspect of entities' legal form is important - the definition of Czech social economics entities is a problem that needs resolving. Once the entities have been defined, the next step can be undertaken: defining the appropriate (legislative, budgetary and conceptual) environment for the establishment and work of these entities.

**Keywords:** social economics, third sector, social enterprises, cooperatives, associations, public benefit, social inclusion, regional development

Hlavní náplní ústavu je aplikovaný výzkum v oblasti práce a sociálních věcí na regionální, celostátní i mezinárodní úrovni formulovaný podle aktuálních potřeb orgánů státní správy, popřípadě neziskových či privátních subjektů. Ústav vykonává konzultantskou činnost pro uživatele výsledků výzkumů a organizuje semináře a konference. Výzkumné projekty se každý rok připravují ve spolupráci se zainteresovanými subjekty s ohledem na kontinuitu vývoje vědy a výzkumu v předmětných oblastech. Mezi hlavní výzkumné zájmy ústavu patří:

- trh práce a zaměstnanost,
- sociální dialog a pracovní vztahy,
- sociální ochrana,
- rodinná politika,
- příjmová a mzdová politika,
- rovné příležitosti,
- teorie sociální politiky.

Významnou činností ústavu je poskytování komplexních knihovnických a informačních služeb z oblasti práce a sociálních věcí, které zajišťuje České informační centrum sociální ochrany VÚPSV (ČICSO). V rámci činnosti centra je kontinuálně budován a zpracováván fond domácích a zahraničních informačních pramenů z uvedené oblasti, ale i z příbuzných oborů a průřezových vědních disciplín.

The RILSA's main role is applied research on labour and social affairs at regional, national and international levels, formulated in accordance with the current needs of the state administration, and in some cases the non-profit sector and private clients. The Institute provides consultancy for the users of research results and organizes seminars and conferences. Research projects are prepared each year in collaboration with interested parties, with regard to the continuity of science and research in the areas in question. The Institute's main research interests include:

- labour market and employment,
- social dialogue and labour relations,
- social security,
- family policy,
- wages and income policy,
- equal opportunities,
- social policy theory.

An important activity of the Institute, essential for carrying out its research objectives, is the provision of comprehensive library and information services in the field of labour and social affairs. This is done by RILSA's Czech Information Centre for Social Protection (CICSP).

Kontakt:

Palackého nám. 4, Prague 2, 128 01, Czech Republic, tel. +420 224 922 381, fax +420 224 972 873, <http://www.vupsv.cz>

# FÓRUM sociální politiky

