

**Směřování české sociální politiky
s důrazem na agendu Lisabonské strategie**

(kolektiv autorů)

VÚPSV Praha
výzkumné centrum Brno
2005

Obsah

ÚVOD.....	3
1. CELKOVÉ SMĚŘOVÁNÍ ČESKÉ SOCIÁLNÍ POLITIKY VE SVĚTLE SOCIÁLNÍCH VÝDAJŮ	6
(Tomáš Sirovátka, Robert Trbola)	
1.1 ZHODNOCENÍ ÚROVNĚ A VÝVOJE VÝDAJŮ NA SOCIÁLNÍ POLITIKU V ČR A V EVROPĚ V LETECH 1991 - 2001	7
1.1.1 <i>Celkové veřejné sociální výdaje: „rozsah sociální politiky“</i>	<i>7</i>
1.1.2 <i>Výdaje v jednotlivých oblastech: „profil sociální politiky“</i>	<i>7</i>
1.2 SESKUPENÍ ZEMÍ EU PODLE STRUKTURY SOCIÁLNÍCH VÝDAJŮ V ROCE 2001 A PODLE ZMĚN V POSLEDNÍCH DESETI LETECH.....	10
PŘÍLOHY KE KAPITOLE 1	12
2. SOCIÁLNÍ VYLOUČENÍ A CHUDOBA V ČR VE SROVNÁNÍ SE ZEMĚMI EU	26
(Miroslava Rákočzyová, Petr Mareš)	
2.1 SOCIÁLNÍ EXKLUZE	28
2.1.1 <i>Dimenze sociální exkluze</i>	<i>28</i>
2.1.2 <i>Chudoba.....</i>	<i>28</i>
2.1.3 <i>Vyloučení na pracovním trhu</i>	<i>32</i>
2.1.4 <i>Vyloučení ze vzdělávání</i>	<i>34</i>
2.1.5 <i>Další formy vyloučení.....</i>	<i>35</i>
2.2 POLITIKA SOCIÁLNÍHO ZAČLEŇOVÁNÍ	37
2.2.1 <i>Cíle národních akčních plánů sociální inkluze.....</i>	<i>38</i>
2.2.2 <i>Strategie sociálního začleňování ve vybraných oblastech.....</i>	<i>39</i>
PŘÍLOHY KE KAPITOLE 2	49
3. TRH PRÁCE, POLITIKA NA TRHU PRÁCE V ČR VE SROVNÁNÍ SE ZEMĚMI EU.....	56
(Václav Kulhavý, Markéta Horáková)	
3.1 PROBLÉMY TRHU PRÁCE V ČR VE SROVNÁNÍ SE ZEMĚMI EU	56
3.1.1 <i>Metoda srovnání a vybrané ukazatele</i>	<i>56</i>
3.1.2 <i>Česká republika podle vybraných indikátorů v kontextu EU</i>	<i>59</i>
3.1.3 <i>Problémy trhu práce v ČR v mezinárodním srovnání</i>	<i>60</i>
3.1.4 <i>Vybrané souvislosti.....</i>	<i>63</i>
3.2 POLITIKA PRACOVNÍHO TRHU V ČR A V EU	66
3.2.1 <i>Rozsah opatření.....</i>	<i>67</i>
3.2.2 <i>Struktura a charakter jednotlivých nástrojů</i>	<i>69</i>
PŘÍLOHY KE KAPITOLE 3	CHYBA! ZÁLOŽKA NENÍ DEFINOVÁNA.
4. KVALITA PRÁCE V ČR VE SROVNÁNÍ SE ZEMĚMI EU.....	CHYBA! ZÁLOŽKA NENÍ DEFINOVÁNA.
(Jiří Vyhlídal, Petr Mareš)	
4.1 DISKURZ: CO JE KVALITA PRÁCE A JAK JI INDIKOVAT	CHYBA! ZÁLOŽKA NENÍ DEFINOVÁNA.
4.2 VYBRANÉ INDIKÁTORY KVALITY PRÁCE	CHYBA! ZÁLOŽKA NENÍ DEFINOVÁNA.
4.2.1 <i>Charakteristiky zaměstnání a samotné práce.....</i>	<i>Chyba! Záložka není definována.</i>
4.2.2 <i>Charakter pracovního trhu</i>	<i>Chyba! Záložka není definována.</i>
4.3 NÁRODNÍ AKČNÍ PLÁN ZAMĚSTNANOSTI	CHYBA! ZÁLOŽKA NENÍ DEFINOVÁNA.
PŘÍLOHA KE KAPITOLE 4	CHYBA! ZÁLOŽKA NENÍ DEFINOVÁNA.
5. ZAČLENĚNÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE V ČR VE SROVNÁNÍ SE ZEMĚMI EU.....	CHYBA! ZÁLOŽKA NENÍ DEFINOVÁNA.
(Marie Valentová)	
5.1 SOCIÁLNÍ KONTEXT PROBLÉMU.....	CHYBA! ZÁLOŽKA NENÍ DEFINOVÁNA.
5.2 OBECNÉ CHARAKTERISTIKY ŽENSKÉ ZAMĚSTNANOSTI.....	CHYBA! ZÁLOŽKA NENÍ DEFINOVÁNA.
5.3 PŘÍMÁ INDIKACE ZNEVÝHODNĚNÍ ŽEN.....	CHYBA! ZÁLOŽKA NENÍ DEFINOVÁNA.
5.4 RODINNÉ POVINNOSTI A ZNEVÝHODNĚNÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE.....	CHYBA! ZÁLOŽKA NENÍ DEFINOVÁNA.
5.5 PŘÍJMOVÉ ZNEVÝHODNĚNÍ ŽEN	CHYBA! ZÁLOŽKA NENÍ DEFINOVÁNA.
5.6 OPATŘENÍ K VYROVNÁNÍ SITUACE ŽEN NA TRHU PRÁCE	CHYBA! ZÁLOŽKA NENÍ DEFINOVÁNA.
ZÁVĚR	CHYBA! ZÁLOŽKA NENÍ DEFINOVÁNA.

Úvod

Tomáš Sirovátka

Současné demografické a sociální změny (post)moderních společností přinášejí nové výzvy pro sociální politiku v podobě nových či prohlubujících se sociálních a ekonomických nerovnováh a „nových rizik“. Platí to i pro českou společnost a pro českou sociální politiku, možná tím víc, čím více se nové (post)moderní vývojové trendy s postupujícím procesem sociální a ekonomické transformace společnosti u nás prosazují.

Cílem této studie je zhodnotit celkový vývoj české sociální politiky s důrazem na ty její vybrané oblasti, které souvisejí s řešením aktuálních či nových agend sociální politiky vyvolaných nejnovějšími sociálními změnami.

Jde současně o témata, problémy a s nimi spojené priority politik, jež jsou akcentovány v agendě sociální politiky Evropské unie. Ty se prosazují „otevřenou metodou koordinace“, zejména v programových dokumentech jako je Evropská strategie zaměstnanosti, Národní akční plány zaměstnanosti, Národní plány sociálního začlenění - kde nabývají podobu cílů, směrnic, opatření, indikátorů. Z uvedených dokumentů vycházejí specifické národní strategie, které jsou sice otevřenou metodou koordinace do určité míry ovlivněny, nicméně - s ohledem na to, že metoda otevřené koordinace je více méně tzv. „měkkým nástrojem“ koordinace politik - zůstávají v rukou národních vlád. Proto se podoba i způsob uplatnění zmíněných agend, jakož i obsah a způsob realizace národních programových dokumentů podstatně liší v závislosti na mnoha souvislostech specifického národního kontextu.

Cílem této studie je identifikovat právě podobnosti i odlišnosti národního přístupu ČR k řešeným problémům ve vybraných oblastech sociální politiky, ve srovnání se zeměmi EU.

Teoretická východiska, hypotézy

Vycházíme zde z následujících hypotéz. První z nich se vztahuje k současné roli a proměně sociálního státu. Tlaky, jimž jsou systémy veřejných výdajů a sociální politiky vystaveny, odrážejí (v nejobecnější rovině) selhání dvou klíčových institucí moderní společnosti: trhu práce a rodiny (srovnej Esping-Andersen 1999, 2002).¹ Konkrétně jde předně o přenos důsledků globální ekonomické soutěže do oblasti trhu práce a selhání mechanismů přizpůsobení trhů práce, mimo jiné v důsledku nedostatečného přizpůsobení požadavkům „flexibility“ a zaměstnatelnosti. Důsledkem je zejména vyloučení části pracovní síly z trhu práce a ze společnosti. Za druhé jde o selhání instituce rodiny, zejména v její reprodukční funkci a v důsledku toho o proces stárnutí společnosti, jenž vyvolává krizi udržitelnosti systému sociálního zabezpečení.

Je pak za prvé otázkou, zda a jak je schopen sociální stát reagovat na potřebu eliminace příčin těchto selhání, za druhé, jak je schopen reagovat na potřebu eliminace důsledků těchto selhání/rizik. Konečně je také otázkou, nakolik je sociální stát schopen udržet svou vlastní kontinuitu a legitimitu v kontextu těchto změn postmoderní společnosti. Zde se zaměřujeme dílem na otázku, nakolik a jak se sociální stát zaměřuje ke zdrojům-příčinám těchto selhání, dílem pak, nakolik a jak se zaměřuje na eliminaci důsledků těchto selhání/rizik. Obě otázky je totiž obtížné od sebe oddělit. Otázkou legitimacy sociálního státu jsme se zabývali již dříve.

Při posouzení otázky o reakci sociálního státu na nové sociální problémy se střetávají dvě hypotézy, jež se váží k předpokladům politického rozhodování, a obě zde bereme

¹ Řada autorů ovšem spojuje tato selhání mj. s rolí a efekty sociálního státu, ale také s širšími sociálními procesy a změnami hodnotových orientací (mj. proces individualizace atd.).

v úvahu. Jedna předpokládá dominantní vliv neoliberální ekonomické strategie na politické rozhodování ve smyslu omezování sociálního státu pod tlakem globální soutěže: závod směrem dolů („race to bottom“), tzv. sociální dumping, a to v zájmu zachování konkurenceschopnosti snížením daní, odvodů na sociální zabezpečení, a tedy i omezení dosažitelných zdrojů pro sociální výdaje. Druhá hypotéza naopak předpokládá, že snížení výdajů je obtížné, neboť od politických reprezentací se současně očekává, že budou řešit řadu jak tradičních, tak i nově vznikajících či prohlubujících se sociálních problémů (Pierson 2001). „Nová rizika“ kladou dodatečné nároky na sociální stát, a pokud by nebyla efektivně řešena, může se to projevit oslabením ekonomického růstu, sociální koheze a politické legitimacy.

Ať už platí ta či druhá hypotéza ve větší či menší míře, v každém případě lze sledovat, že dnes dochází k proměnám sociálního státu ve dvou směrech: jednak k jeho „rekalibraci“ (recalibration), omezení („retrenchment“), k umírnění štedrosti výdajů pod tlakem permanentního nedostatku („permanent austerity“) (Pierson 2001). Jednak dochází k jeho „modernizaci“, tedy k reorientaci jeho cílů, nástrojů a výdajů vstříc k řešení příčin či následků tzv. „nových rizik“ sociálního vývoje. Tím se mění i celková struktura sociálního státu a formují se nové mechanismy jeho fungování.

Nové ekonomické a sociální výzvy pro sociální politiku spočívají na jedné straně v neprůchodnosti keynesiánské strategie založené na expanzivní ekonomické politice a na redistribuci a sociálních kompenzacích směrem ke skupinám, u nichž vzniká zvýšená potřeba sociální intervence. Na druhé straně spočívají tyto výzvy i v nežádoucích důsledcích vyplývajících z případného zanedbání nově vznikajících rizik a absencí veřejné politiky při jejich řešení. Modernizace sociálního státu proto usiluje o koordinaci hospodářské a sociální politiky takovým způsobem, kdy sociální výdaje se stávají „produktivním faktorem“ - viz koncept „social investment state,“ (Giddens 1998). Tento cíl v podstatě přijímá a deklaruje i tzv. Lisabonská strategie přijatá v rámci EU v roce 2000.

V konkrétní rovině sociální politiky pak tzv. „nová rizika“, jež mají být v rámci modernizace sociálního státu adekvátně řešena, lze zahrnout do tří širších kategorií:

- jde o nerovnováhu mezi placenou prací a rodinnými povinnostmi, jako je zejména péče o děti a péče a staré příbuzné členy rodiny - a ta souvisí zejména se znevýhodněním žen na trhu práce,
- jde o nedostatek dovedností a kompetencí k získání přístupu k adekvátně placenému a jistému zaměstnání, což je významné zejména za okolností, kdy se trhy stávají pružnějšími,
- jde o přístup k dostatečným sociálním dávkám a službám, jenž je omezován zejména v důsledku restrukturalizace a rekalibrace sociálního státu, například v důsledku individualizace a částečné privatizace penzijního systému, zdravotních a sociálních služeb atp (k tomu srovnej Taylor-Gooby al. 2004).

Zanedbání řešení zmíněných rizik může zhoršit na makroúrovni poruchy trhu práce, způsobit jeho nepružnost a růst nezaměstnanosti, stejně jako prohloubit poruchy reprodukční funkce rodiny. Na mikroúrovni přináší pak rostoucí riziko sociálního vyloučení a chudoby. Všechny tyto důsledky vedou pak jak k finančnímu vyčerpání kapacity sociálního státu, tak i ke ztrátě jeho legitimacy.

Přístup, témata a data

V důsledku naznačených problémů se zde zaměřujeme na otázku celkového směřování české sociální politiky z hlediska její reakce na tzv. nová rizika. Považujeme to z dlouhodobého hlediska za významné pro sociální účinnost i ekonomickou efektivitu veřejné a sociální politiky. Vybíráme tato témata: za prvé se věnujeme celkovému zaměření a kontextu sociální politiky jako celku, zejména postupné proměně její struktury podle

akcentovaných oblastí. Za druhé se věnujeme otázce sociálního vyloučení a chudoby a sociálnímu začleňování, za třetí problémům a politice v oblasti zaměstnanosti a nezaměstnanosti, s přihlédnutím k otázkám kvality práce a konečně otázce znevýhodnění /začlenění žen na trhu práce a harmonizace rodiny a práce.

Náš přístup sleduje tyto požadavky:

- zachycení trendů vývoje,
- konfrontaci trendů sociální politiky s problémy v dané oblasti,
- komparaci se zeměmi EU.

Věnujeme se přitom spíše sledování celkových tendencí než detailním srovnáním v dílčích aspektech.

Data, která využíváme jsou podřízena tomuto požadavku: jde většinou o data, která dávají možnost mezinárodní komparace, protože jsou metodicky harmonizována (databáze a šetření OECD, Eurostatu, Evropské komise, mezinárodní výzkumy, Eurofoundu, mezinárodní výzkumy jako je Eurobarometr a jiné). V některých případech prohlubujeme analýzu pro Českou republiku v detailech na některých doplňujících datech, abychom více ozřejmili problémy identifikované v obecné rovině.

Literatura

Esping-Andersen, G. 1999. *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.

Esping Andersen, G., Gallie, D., Hemerijck, A. a Myles, J. 2002. *Why We Need a New Welfare State?* Oxford: Oxford University Press.

Giddens, A. 1998. *The Third Way. The Renewal of Social Democracy*. Oxford: Oxford University Press.

Pierson, P. 2001. *The New Politics of the Welfare State*. Oxford: Oxford University Press.

Taylor – Gooby, P., Bonoli, G., Kangas, O., Moreno, L. Palier, B., Wollman, H. et al. 2004. *Welfare Reform and The Management of Societal Change*. Paper presented at ESPAnet conference. St Antony's College, University of Oxford, 9-11 September.

1. Celkové směřování české sociální politiky ve světle sociálních výdajů

Tomáš Sirovátka, Robert Trbola

Úvod

V této úvodní kapitole si všímáme celkových trendů v sociální politice. Zvolili jsme k tomu vcelku tradiční přístup, tedy sledování „policy effort“ (úsilí politiky) pomocí ukazatele výdajů na jednotlivé oblasti sociální politiky. I když k takovému přístupu existují jisté metodické výhrady, a sice v tom smyslu, že nepostihuje institucionální zvláštnosti systémů, je stále výrazným vedoucím přístupem při analýze celkového směřování sociálního státu (nejnověji viz např. Esping-Andersen et al. 2002, Castles 2004).

Zde tedy sledujeme změny v úrovni výdajů na jednotlivé oblasti sociální politiky podle databáze OECD v letech 1991 až 2001. Rok 2001 je posledním rokem, za který je OECD Social expenditure database dostupná. Rok 1991 volíme jako výchozí proto, že v tomto roce už byly v ČR v podstatě zavedeny srovnatelné struktury sociálního systému (včetně sociální pomoci a systému veřejných služeb zaměstnanosti). Kromě toho to dává možnost porovnat desetileté období a dlouhodobý trend. V případě výdajů na vzdělávání volíme pro vývojový trend období 1995 - 2001, za které je metodicky srovnatelná databáze OECD dostupná.

Cíle srovnání jsou následující:

- porovnat úroveň sociálních výdajů v ČR a v jiných zemích EU celkem a podle jednotlivých oblastí
- porovnat vývojové trendy celkem a podle oblastí
- pokusit se identifikovat pozici české sociální politiky v „rodině“ evropských zemí (nahlíženo zvolenými indikátory).

Klademe si tedy otázku, nakolik se ČR podobá či odlišuje od jiných zemí EU a jaký je trend vývoje. Vedle toho, že sledujeme výdaje na sociální ochranu podle struktury zavedené metodikou OECD, jsme rozlišili čtyři skupiny výdajů, a to:

A. Dávky nahrazující příjmy v případě stáří a pracovní neschopnosti (důchody starobní a pozůstalostní, nemocenské a invalidní důchody), tedy dávky spojené s životním cyklem jako náhrada pracovních příjmů v nemoci a stáří.

B. Náhrady příjmu ekonomicky aktivním (dávky v nezaměstnanosti a dávky sociální pomoci, jsou však zahrnuty i výdaje na sociální služby), tedy dávky spojené s novými riziky trhu práce a nestability rodiny.

C. Aktivní sociální výdaje (aktivní politika zaměstnanosti, bydlení, dávky určené rodině).

D. Výdaje na zdravotní péči, což je více méně tradiční oblast, její význam přitom dále vzrůstá s procesem stárnutím společnosti.

Vedle toho sledujeme odděleně výdaje na vzdělání, které by podle námi přijaté logiky mohly být přiřčeny do skupiny C - aktivní výdaje.

Výdaje sledujeme jako procento hrubého domácího produktu. Sledujeme pouze veřejné sociální výdaje a veřejné výdaje na vzdělání, přitom tedy odhlížíme od soukromých výdajů na sociální oblast. Zajímá nás totiž především „úsilí“ vynaložené sociálním státem, respektive veřejným sektorem. Soukromé výdaje navíc nejsou zatím spolehlivě sledovány. Vzhledem k tomu, že dosahují v evropských zemích nejvýše 1 až 2 % HDP, není případné zkrácení až tak významné.

1.1 Zhodnocení úrovně a vývoje výdajů na sociální politiku v ČR a v Evropě v letech 1991 - 2001

1.1.1 Celkové veřejné sociální výdaje: „rozsah sociální politiky“

V celkovém pohledu se zdá, že v desetiletí 1991 až 2001 dochází v Evropě k jisté stabilizaci sociální politiky, když výdaje se pohybují na počátku i na konci období kolem 24 % HDP v průměru v zemích EU-15.

Za tímto stabilním průměrem je skryt proces konvergence, tedy přibližování zemí k průměru, když zejména v zemích severní Evropy a Nizozemska, jež patřily a stále některé z nich (Švédsko, Dánsko) patří k nejtědřejším reprezentantům sociálně-demokratického typu sociálního státu, docházelo zde k výraznému snížení výdajů (zejména Nizozemska, Finsko, Švédsko). Stále jsou však severské země výrazně nad průměrem zemí EU.

Na druhé straně v kontinentálních zemích (s výjimkou zmíněného Nizozemska) dochází spíše k mírnému zvýšení sociálních výdajů a ty jsou tak nad průměrem 24 %. K ještě výraznějšímu zvýšení výdajů došlo však v zemích jižní Evropy (nejvíce v Portugalsku a v Řecku), jež vstoupily do EU později než ostatní země. Zde se sociální systémy v daném období v řadě oblastí teprve dotvářely. Stále jsou však některé tyto země pod průměrem, zatímco některé již dosáhly průměru.

Ve Velké Británii se objem celkových výdajů mírně zvýšil (reprezentuje zde liberální typ), ale zůstal stále výrazně pod průměrem. V Irsku, kde jsou sociální výdaje na velmi nízké úrovni, se tyto výdaje ještě snížily.

Celkově lze tedy hovořit o stabilizaci sociálního státu v Evropě - potvrdila se hypotéza „steady state welfare state“ (viz Castles 2004) a současně o konvergenci k průměru, k potlačování vysokých výdajů, ale současně k zlepšování nízkých standardů sociální ochrany. Irsko z tohoto rámce vybočuje, když úroveň veřejných sociálních výdajů byla nízká a ještě se výrazně snížila na úroveň v EU nevídanou. Je to umožněno zejména nízkým podílem veřejného systému v oblasti důchodů a jeho dalším snižováním, stejně jako výrazným snížením nezaměstnanosti.

Úroveň sociálních výdajů v nově přistupujících zemích střední Evropy je ovšem nižší, výrazně pod průměrem EU-15, v ČR kolem 20 % tj. o 4 % nižší. Přitom v daném období sledujeme v ČR trend zvýšení skoro o 2 %, tedy jde o potvrzení konvergenčního vývoje zapadající do celoevropského trendu.

1.1.2 Výdaje v jednotlivých oblastech: „profil sociální politiky“

A. Náhrady příjmu pro rizika životního cyklu

Starobní důchody

Veřejné výdaje na starobní důchody se v zemích EU blíží k 9 % HDP a rostou tak, jak populace stárne, v ČR jsou pod 7 % HDP, rovněž s rostoucí tendencí. Nejvyšší podíl výdajů na starobní důchody na HDP a stejně tak tendence k jeho zvyšování jsou zřetelné v kontinentálních zemích a stejně tak zemích jižní Evropy s Bismarckovským zásluhovým modelem, zatímco v severských zemích, kde systém nezohledňuje v takové míře vysoké výdělníky, a ve Velké Británii, kde důchody jsou na nízké úrovni se slabou zásluhovou složkou, jsou výdaje nižší s tendencí stability či dokonce poklesu.

V ČR důchody jen málo akcentují zásluhovou složku a jsou v zásadě dost redistributivní, a proto zajišťují dobře jen nízkopříjmové skupiny, zatímco střední a vyšší příjmové skupiny získávají jen nízký poměr náhrady. Proto jsou relativně nižší výdaje na tuto oblast, sledujeme však tendenci jejich růstu vyvolanou zatím podobně jako v Polsku zejména nárůstem počtů předčasných důchodců (jako reakce na rostoucí nezaměstnanost). Stárnutí společnosti se začne v tomto ohledu projevat teprve v příštích letech.

Pozůstalostní důchody

Veřejné výdaje na pozůstalostní důchody v zemích EU jsou v průměru o něco vyšší než v ČR, nejvyšší opět v zemích kontinentální Evropy a v zemích jižní Evropy, obecně s tendencí poklesu, naopak s tendencí růstu v jižní Evropě. ČR se nevymyká ani co do jejich objemu (kolem 1 % HDP) či tendence jeho poklesu.

Nemoc a invalidita

V zemích EU jsou tyto výdaje v průměru na podobné úrovni jako v ČR (kolem 3 % HDP), nejvyšší jsou v režimech sociálnědemokratických (severní Evropa) a v některých kontinentálních zemích (Nizozemsko, Belgie), obecně je tendence poklesu. Naproti tomu v ČR zaznamenáváme výraznou růstovou tendenci, podobně jako například v Polsku. Důvody lze hledat mj. ve snaze části pracovní síly využít tyto systémy v případě hrozby nezaměstnanosti, ale možná i v oblasti ochrany a bezpečnosti práce, případně kvality práce (viz další kapitola).

B. Kompenzace nových rizik (pasivní výdaje)

Dávky v nezaměstnanosti

Výdaje na dávky v nezaměstnanosti jsou v EU-15 o něco vyšší než aktivní výdaje na nezaměstnanost (činí přes 1 % HDP), je jasný trend k jejich snižování, důraz na „aktivační podmínky“ při poskytnutí dávek, a to v podstatě skoro ve všech zemích. V ČR jsou tyto výdaje podstatně nižší (6 x nižší proti průměru) s ohledem na nízkou úroveň dávky v nezaměstnanosti, omezené uplatnění zásluhového principu v jejich konstrukci a krátkou dobu jejich poskytování. Neznamena to však jednoznačně celkovou fiskální úsporu, nutno vzít v úvahu „přenos“ těchto výdajů do systémů nemocenské, důchodového systému, dávek sociální pomoci.

Sociální pomoc

Výdaje na sociální pomoc činí v ČR v průměru 0,4 % HDP a v posledním desetiletí se stabilizovaly díky snižování dlouhodobé nezaměstnanosti v zemích EU v druhé polovině devadesátých let. Česká republika je nad průměrem zemí EU, protože v důsledku krátkého trvání podpory v nezaměstnanosti a vysoké dlouhodobé nezaměstnanosti se náklady na nezaměstnanost přenášejí mj. do této oblasti (ještě významnější, ale podobný efekt viz například na Slovensku).

C. „Aktivní“ výdaje

Rodinné dávky

V zemích EU jsou značné rozdíly, když rodinné dávky jsou vysoké zejména v Severských zemích (i když tyto země rodinné dávky v sledovaném období snížily) a v některých kontinentálních zemích, a naopak nejnižší v zemích jižní Evropy. Pod tlakem demografického vývoje je zřetelná snaha zemí EU stabilizovat tyto dávky nebo je mírně navyšovat. Naproti tomu Česká republika podobně jako Polsko zavedením systému příjmově testovaných dávek radikálně snížila jejich úroveň a patří v Evropě k zemím s nejnižší úrovní finančního vkladu do dávek určených na podporu rodin (1,6 % proti průměru 2,2 %).

Bydlení

Veřejné výdaje na bydlení, které bychom mohli považovat též za jednu z dalších významných podpor rodin, jsou těsně pod 0.5 % HDP v průměru, stabilizované v některých zemích (Francie, Řecko) a tradičně vysoké a spíše rostoucí (Velká Británie), v zemích jižní Evropy jsou ale velmi nízké. ČR patří k zemím, kde jsou tyto výdaje nejnižší (0,1 % HDP).

Aktivní politika zaměstnanosti

Výdaje na APZ jsou v zeních EU v průměru stabilizované na úrovni blízké se k 1 % HDP, závislé jednak na míře nezaměstnanosti, jednak na modelu sociálního státu, když Švédsko, Dánsko, Nizozemsko a Francie patří k vedoucím zemím, země jižní Evropy a Velká Británie vydávají na tento účel podstatně méně. Česká republika ponechává tuto oblast trvale méně financovanou (0.2 % HDP, tj. pětikrát méně než v průměru země EU-15), i když úroveň nezaměstnanosti je zhruba kolem průměru EU, s vyšším podílem dlouhodobé nezaměstnanosti.

Vzdělání

Veřejné výdaje na vzdělání převyšují v EU-15 výrazně hranici 5 % HDP, tradičně jsou nejvyšší v severovýchodních zemích a nejnižší v zemích jižní Evropy. Zdají se být přitom stabilizované, když v letech 1995-2001 výrazně rostly např. v Dánsku a Řecku (zatímco v Dánsku byly už předtím vysoké, v Řecku patřily do té doby mezi nejnižší). Některé země v souvislosti s uplatněním soukromých plateb do školství snižovaly mírně objem veřejných výdajů (například Rakousko aj.). V ČR podobně jako v ostatních nových členských zemích ze střední Evropy - až na Polsko - došlo v sledovaném období k výraznějšímu poklesu výdajů do školství a patří v roce 2001 se 4,4 % k zemím s velmi nízkými veřejnými výdaji (a můžeme dodat i nízkými soukromými výdaji) v této oblasti.

D. Zdravotnictví

Výdaje na zdravotnictví jsou v průměru zemí EU-15 kolem 6 % HDP, v posledních 10 letech se stabilizovaly či poklesly zejména v severní Evropě, kde však jsou s výjimkou Finska stále nadprůměrné. Výrazně narostly v Německu, kde podobně jako u nás existuje systém financování přes pojišťovny. V ČR narostly ale tyto výdaje nejvíce ze všech evropských zemí a převýšily výrazně evropský průměr (6,7 %). Příčiny jsou však spíše v oblasti ekonomiky zdravotnictví, jen zčásti v rostoucích standardech či výkonech zdravotnictví.

Shrnutí

Porovnáme-li tedy vývoj v jednotlivých oblastech, můžeme konstatovat, že ČR je v celkovém „policy effort“ zatím na výrazně nižší úrovni, než je průměr zemí EU-15. Přibližuje se však postupně evropskému standardu. Specifika vývoje spočívají především v tom, že ČR nadále sociálními výdaji zaostává ve většině oblastí, vyjma zdravotní péči, kde předstihla evropský průměr - částečně v důsledku zlepšení péče, ve značné míře v důsledku nastavení ekonomiky systému.

ČR však zaostává především v oblasti aktivních sociálních výdajů, když vydává 1,5 % HDP proti průměru 3,4 % EU-15 (na zaměstnanost, bydlení a rodinnou politiku) a 4,4 % proti průměru 5,4 % na školství, navíc tyto výdaje snižuje.

Rovněž v oblasti tradičních rizik souvisejících s životním cyklem jsou výdaje v ČR proti průměru EU-15 stále nižší, hlavně pro nižší štedrost dávek (nižší náhrady příjmu pro střední a vyšší příjmové skupiny). Rozdíl se však o něco snížil, především proto, že se projevil přenos rizik nezaměstnanosti do nemocenského systému a do předčasných důchodů.

Zaostávají též výdaje na dávky v nezaměstnanosti a dávky sociální pomoci (včetně sociálních služeb), zejména proto, že systém dávek v nezaměstnanosti je daleko méně štedrý (nízké náhrady příjmu) v porovnání s evropským standardem.

Celkově bychom mohli v evropském kontextu klasifikovat profil české sociální politiky, nahlíženo indikátory „policy effort“ jako „pasivní“ strategii, která se v průběhu času upevňuje. S ohledem na to, že většina zemí EU se stále více přiklání k preferenci aktivních výdajů, stěží bychom našli tak dobrý modelový příklad pasivní strategie.

1.2 Seskupení zemí EU podle struktury sociálních výdajů v roce 2001 a podle změn v posledních deseti letech

Pokud sledujeme seskupení zemí EU podle výše a struktury sociálních výdajů v roce 2001 seskupených ve větších skupinách výdajů (A až D), můžeme rozlišit čtyři seskupení zemí. (příloha 1).²

Nezapadá mezi ně Irsko, které se vyznačuje mimořádně nízkými výdaji na důchody a také na zdravotní péči a vzdělání (v těchto oblastech je významné soukromé financování), naopak vysoké jsou zde tzv. aktivní výdaje. Neanalyzovali jsme případ Belgie, kde některé údaje za rok 2001 nejsou k dispozici.

Země EU jsou seskupeny takto:

1. Severské země (Dánsko, Finsko, Švédsko) a Francie, Německo

Celkově jsou vyšší výdaje proti průměru. Spíše průměrné výdaje na náhrady příjmů (pojištění), ale jinak - vyšší výdaje na pasivní opatření, vyšší výdaje na aktivní opatření a vyšší výdaje na vzdělání. Zajímavý je odklon Francie a Německa od tradičního Bismarckovského modelu a přiblížení k severskému modelu (jistě potlačení významu pojišťovacích schémat a zvýšený důraz na aktivní výdaje).

2. Itálie, Řecko, Polsko, Rakousko

Různá úroveň výdajů. Vysoké výdaje na náhrady příjmů (pojištění), spíše nižší, ale různě vysoké výdaje na ostatní oblasti - pasivní a aktivní výdaje, zdravotnictví. Jde o země, jež setrvávají u tradičního Bismarckovského modelu, zatím projevují jen v některých oblastech mírné náznaky změny vstříc novým rizikům.

3. Portugalsko, Španělsko, Česká republika, Slovensko

Celkově nižší výdaje proti průměru. Spíše nižší či průměrné výdaje na náhrady příjmů, nižší výdaje na pasivní politiku, nižší výdaje na aktivní politiky a spíše vyšší výdaje na zdravotní péči.

4. Velká Británie, Maďarsko, Lucembursko, Nizozemsko

Průměrné či nižší celkové výdaje. Spíše nižší či průměrné výdaje na náhrady příjmů (pojištění), spíše méně vydávají na pasivní opatření, spíše méně na zdravotní péči, ale více na aktivní opatření.

Skupiny 1 a 2 mají k sobě blíže než k ostatním skupinám (vyššími výdaji i strukturou), totéž platí o skupině 3 (kam patří i ČR) a 4. Skupiny 3 a 4 přitom patří k zemím, kde systém je svým úsilím „úspornější“ než ve skupinách 1 a 2. Skupina 3 je celkově méně

² Skupiny příjmů:

náhrady - kompenzace ušlého příjmu související s životním cyklem - stáří, pozůstalost, pracovní neschopnost (invalidita, nemocenské dávky),

pasivní - pasivní sociální výdaje - nezaměstnanost (dávky v nezaměstnanosti), ostatní sociální výdaje (dávky soc. pomoci, soc. služby),

aktivní - aktivní sociální výdaje - rodinná politika, APZ, zdravotnictví,

Poznámka:

Výdaje na bydlení nebyly do analýzy zahrnuty; nejsou k dispozici data pro ČR za 1991, a proto není možno určit diferenci.

štedrá, klade přitom menší důraz na aktivní výdaje a relativně více vydává na zdravotní péči, zatímco skupina 4 je důraznější v aktivních opatřeních. Skupina 1 a skupina 4 jsou oproti skupině 2 a 3 podstatně důraznější v oblasti „aktivních“ výdajů.

Pokud zahrneme výdaje na vzdělání, pak se seskupení zemí příliš nemění. Totiž skupina 1 vydává opět o něco více i na vzdělání, podobně jako na řadu jiných oblastí včetně aktivních opatření. Mezi ostatními zeměmi nejsou pak v této oblasti příliš takové rozdíly, aby zásadně změnily jejich pozici, spíše se existující rozdíly mezi skupinami a zeměmi mírně zvyšují v rámci již existujícího vzorce.

Zajímavé je posouzení tendencí ve vývoji sociálních výdajů v letech 1991 - 2001. Na jedné straně sice konstatujeme rozdíly mezi zeměmi (viz výše), na druhé straně vývojové tendence založené na analýze rozdílů v podílu jednotlivých typů výdajů na HDP potvrzují hypotézu o konvergenci. Identifikujeme tři shluky zemí:

V prvé řadě ty, kde je zřetelná tendence snižovat růst výdajů, více či méně silná - žádná skupina výdajů neroste, a více snižují výdaje na náhrady a pasivní výdaje. Jde o Irsko, Nizozemsko, Finsko, Lucembursko. Blízké je jim i Švédsko. Výjimečně aktivní výdaje rostou v případě Lucemburska. Kromě Irska jde o země s velmi štedrým systémem na začátku devadesátých let. Jde o země, kde dochází z hlediska struktury výdajů k zjevné „modernizaci“ sociální politiky ve smyslu potlačení „tradičních výdajů“ na jedné straně a akcentaci výdajů aktivních.

Za druhé jde o země, kde narůstají více či méně výdaje na náhrady (zejména důchody) a ostatní výdaje jsou stabilizovány či mírně klesají (Rakousko, Itálie, Velká Británie, Francie, Španělsko, Dánsko). Jde o země různého typu, které reprezentují převládající tendenci.

Konečně jde o země, kam patří i ČR, kde vedle výdajů na náhrady rostou s výjimkou Polska i výdaje na zdravotnictví a klesají či jsou stabilizovány výdaje na nová rizika (Německo, Řecko, Portugalsko, Polsko a ČR). S výjimkou Německa jde o země spíše s nižšími sociálními výdaji. V ČR a Polsku je pokles aktivních výdajů nejvýraznější. Jde o země, kde dochází k zvýšenému důrazu na „tradiční oblasti“ a oslabují výdaje na „nová rizika.“

Literatura

Castles, F.G. 2004. *The Future of the Welfare State. Crisis Myths and Crisis Realities*. Oxford: Oxford University Press.

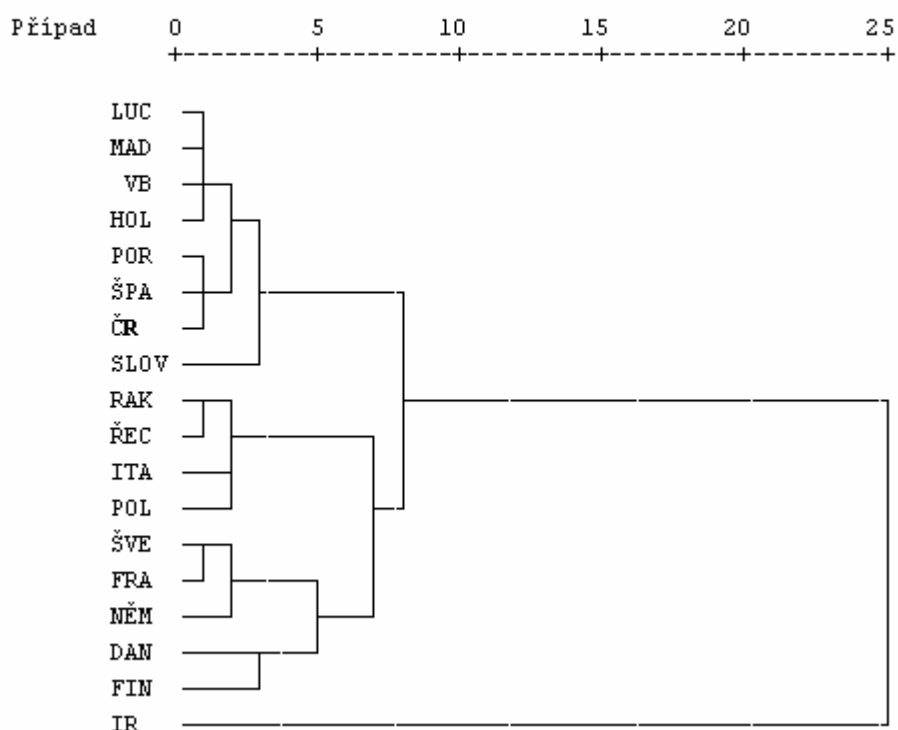
Esping Andersen, G., Gallie, D., Hemerijck, A. a Myles, J. 2002. *Why We Need a New Welfare State?* Oxford: Oxford University Press.

Přílohy ke kapitole 1

Příloha 1.1

Schéma 1: Seskupení zemí EU podle rozložení sociálních výdajů (2001)

Hierarchická distanční analýza

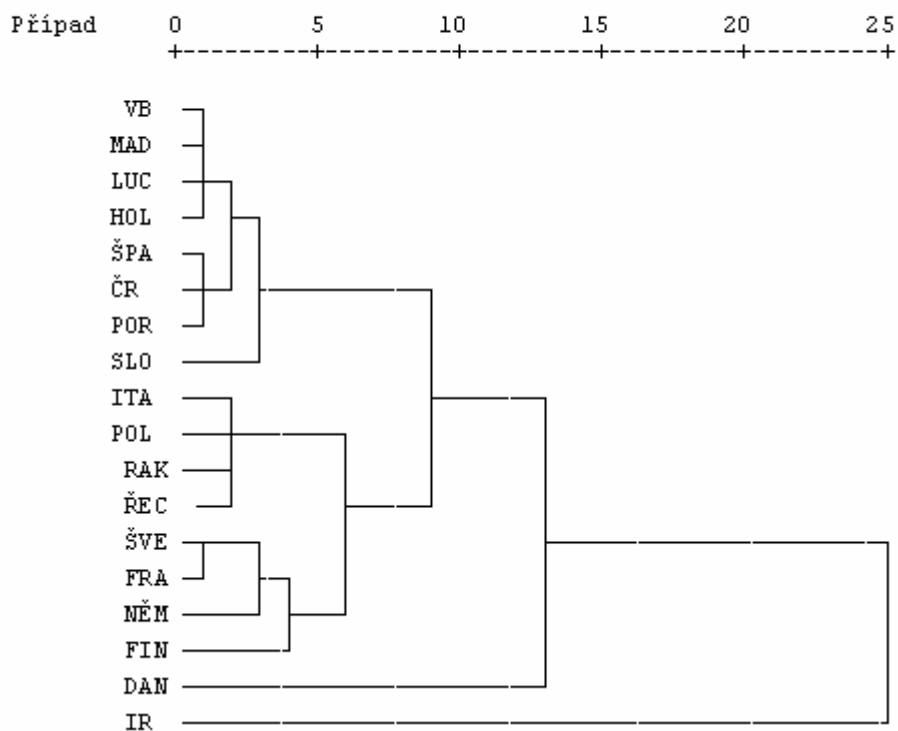


Data: Sociální výdaje (% GDP, 2001)

		náhrady	pasivní	aktivní	zdravotní
1	Dánsko	12,2	4,1	6,0	7,1
2	Finsko	12,7	2,5	4,2	5,3
3	Švédsko	15,0	1,6	4,9	7,4
4	Irsko	4,9	1,2	3,1	4,9
5	Velká Británie	11,2	0,5	4,0	6,1
6	Rakousko	15,9	1,3	3,5	5,2
7	Belgie	14,6	2,6	x	6,4
8	Francie	14,3	2,0	5,0	7,2
9	Německo	14,4	1,7	3,2	8,0
10	Lucembursko	11,7	0,7	3,6	4,8
11	Nizozemsko	11,2	1,9	3,0	5,7
12	Řecko	15,3	1,0	2,7	5,2
13	Itálie	16,0	0,6	1,5	6,3
14	Portugalsko	11,8	1,2	1,8	6,3
15	Španělsko	11,2	1,4	1,5	5,4
16	Česká republika	10,6	0,8	1,9	6,7
17	Maďarsko	11,0	0,6	3,5	5,1
18	Polsko	16,2	1,2	1,2	4,4
19	Slovensko	9,2	1,7	2,0	5,0

Schéma 2: Seskupení zemí EU podle rozložení sociálních výdajů se vzděláním (2001)

Hierarchická distanční analýza

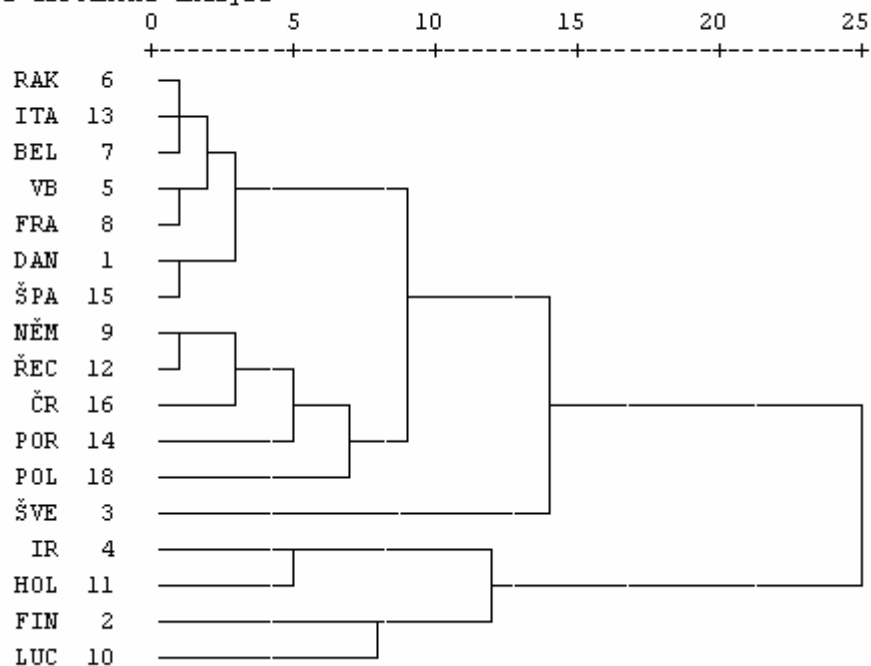


Data: Sociální výdaje (% GDP, 2001)

		náhrady	pasivní	aktivní	zdravotní	vzdělání
1	Dánsko	12,2	4,1	6,0	7,1	8,5
2	Finsko	12,7	2,5	4,2	5,3	6,2
3	Švédsko	15,0	1,6	4,9	7,4	7,3
4	Irsko	4,9	1,2	3,1	4,9	4,3
5	Velká Británie	11,2	0,5	4,0	6,1	4,7
6	Rakousko	15,9	1,3	3,5	5,2	5,8
7	Belgie	14,6	2,6	x	6,4	6,1
8	Francie	14,3	2,0	5,0	7,2	5,7
9	Německo	14,4	1,7	3,2	8,0	4,6
10	Lucembursko	11,7	0,7	3,6	4,8	3,8
11	Nizozemsko	11,2	1,9	3,0	5,7	5,0
12	Řecko	15,3	1,0	2,7	5,2	3,9
13	Itálie	16,0	0,6	1,5	6,3	5,0
14	Portugalsko	11,8	1,2	1,8	6,3	5,9
15	Španělsko	11,2	1,4	1,5	5,4	4,4
16	Česká republika	10,6	0,8	1,9	6,7	4,4
17	Maďarsko	11,0	0,6	3,5	5,1	5,1
18	Polsko	16,2	1,2	1,2	4,4	5,6
19	Slovensko	9,2	1,7	2,0	5,0	4,0

Schéma 3: Seskupení zemí EU podle změny ve výdajích v letech 1991 až 2001 (jako podíl na HDP)

Hierarchická distanční analýza



Data: Diference v sociálních výdajích mezi lety 1991 a 2001

	náhrady	pasivní	aktivní	zdravotní
Dánsko	0,1	-1,7	0,7	0,1
Finsko	-1,7	-0,2	-1,2	-2,0
Švédsko	0,0	-0,6	-2,9	0,2
Irsko	-2,7	-2,4	-0,6	0,1
Velká Británie	0,5	-0,7	-0,1	0,8
Rakousko	1,2	0,0	0,4	0,0
Belgie	0,5	-0,6	0,1	-0,5
Francie	0,4	-0,3	0,5	0,5
Německo	2,1	-0,2	-0,4	0,9
Lucembursko	-1,9	-0,1	1,1	-0,7
Nizozemsko	-4,5	-1,4	-0,1	0,0
Řecko	2,5	0,3	-0,1	1,4
Itálie	1,2	-0,3	0,4	-0,3
Portugalsko	3,4	0,7	0,1	2,1
Španělsko	0,3	-1,5	0,3	0,1
Česká republika	1,2	0,0	-1,3	1,6
Maďarsko	x	x	x	-1,3
Polsko	2,9	-0,4	-1,3	-0,4
Slovensko	x	x	x	x

Příloha 1.2

Vysvětlivky k analýze sociálních výdajů

Zdroj dat

1. OECD 2004 - Databáze sociálních výdajů (Social and Welfare Statistics)
2. OECD 2004 statistics – Education and Training
 - do výběru zahrnuty země evropské patnáctky (EU-15) + 4 nově přijaté země střední Evropy (Česká republika, Polsko, Maďarsko a Slovenská republika)
 - užití dat demonstrujících veřejné sociální výdaje a celkové výdaje na vzdělání
 - data prezentována jako podíl veřejných sociálních a veřejných výdajů na vzdělání na hrubém domácím produktu
 - sociální výdaje sledovány jednak jako celek a meziročně srovnány (1991, 2001) a jednak v členění dle jednotlivých sociálních oblastí:
 1. stáří (starobní důchody)
 2. pozůstalost (vdovské a vdovecké důchody, sirotčí)
 3. pracovní neschopnost (invalidní důchody, nemocenské dávky)
 4. zdravotnictví
 5. rodinná politika (dávky pro rodiny)
 6. aktivní politika zaměstnanosti
 7. nezaměstnanost (dávky v nezaměstnanosti)
 8. bydlení (podpora bydlení)
 9. ostatní sociální výdaje (dávky sociální pomoci, sociální služby)
 - databáze výdajů na vzdělání sledována mimo sociální výdaje, jelikož výdaje na vzdělání dostupné pouze za rok 1995 a 2001 (srovnej viz sociální výdaje)

Postup zpracování:

- data sledována ve skupinách dle typů národních sociálních politik a v meziročním srovnání (rok 1991 x rok 2001) => rozdíl podílů
- z jednotlivých příbuzných typů národních sociálních politik vytvořeny skupiny zemí (5 skupin) a za ně sledovány průměrné podíly sociálních výdajů na HDP, i v meziročním srovnání (rozdíly ve výši výdajů mezi lety 1991 a 2001)
- vytvořen průměrný podíl sociálních výdajů na HDP za země evropské patnáctky (EU-15), i v meziročním srovnání (1991, 2001) a srovnán s podílem sociálních výdajů na HDP v České republice v totožných letech
- vytvořen průměrný podíl sociálních výdajů na HDP za sledované země jako celek, i v meziročním srovnání (1991, 2001) a srovnán s podílem sociálních výdajů na HDP v České republice v totožných letech
- konkrétní specifiky seskupování jednotlivých dat viz popis jednotlivých tabulek

Tabulka 1 Celkové veřejné sociální výdaje (% podíl na HDP)

- 1 skupina - Dánsko, Finsko, Švédsko
- 2 skupina - Irsko, Velká Británie
- 3 skupina - Rakousko, Belgie Francie, Německo, Lucembursko, Nizozemsko
- 4 skupina - Řecko, Itálie, Portugalsko, Španělsko
- 5 skupina - Česká republika, Maďarsko, Polsko, Slovensko
- meziroční srovnání celkových sociálních výdajů za jednotlivé země
- meziroční srovnání celkových sociálních výdajů za skupiny zemí
- meziroční srovnání průměrných podílů sociálních výdajů na HDP za EU-15 a Českou republiku - rozdíly

- meziroční srovnání průměrných podílů sociálních výdajů na HDP za celek sledovaných zemí a Českou republiku - rozdíly

Tabulka 2 Veřejné sociální výdaje na jednotlivé sociální oblasti (% podíl na HDP)

- postup viz tabulka 1, ale sociální výdaje v členění na jednotlivé sociální oblasti

Tabulka 3 Veřejné sociální výdaje na skupiny sociálních oblastí (% podíl na HDP)

(kategorizace dle výdajů na kompenzaci ušlého příjmu, pasivních sociálních výdajů, aktivních sociálních výdajů a výdajů na zdravotnictví)

- postup viz. tabulka 1
- vytvořeny skupiny sociálních oblastí
- 1 skupina: kompenzace ušlého příjmu související s životním cyklem - stáří, pozůstalost, pracovní neschopnost (invalidita, nemocenské dávky)
- 2 skupina: pasivní sociální výdaje - nezaměstnanost (dávky v nezaměstnanosti), ostatní sociální výdaje (dávky soc. pomoci, soc. služby)
- 3 skupina: aktivní sociální výdaje - rodinná politika, bydlení, APZ
- 4 skupina: zdravotnictví

Tabulka 4 Veřejné sociální výdaje na skupiny sociálních oblastí (% podíl na HDP)

(kategorizace dle výdajů na kompenzaci ušlého příjmu v souvislosti s proměnlivým životním cyklem a krytí ostatních oblastí sociálních politik)

- postup viz. tabulka 1
- vytvořeny skupiny sociálních oblastí dle odlišného kritéria
- 1 skupina: kompenzace ušlého příjmu související s životním cyklem - stáří, pozůstalost, pracovní neschopnost (invalidita, nemocenské dávky), nezaměstnanost (dávky v nezaměstnanosti), ostatní sociální výdaje (dávky sociální pomoci, sociální služby)
- 2 skupina: sociální výdaje na krytí ostatních oblastí sociálních politik - rodinná politika, bydlení, APZ, zdravotnictví

Tabulka 5 Procentní vyjádření soc. výdajů na jednotlivé sociální oblasti z celku výdajů (meziroční srovnání)

- postup viz. tabulka č. 1
- nejsou sledovány meziroční rozdíly, nýbrž podíly sociálních výdajů na jednotlivé oblasti sociální politiky z celku sociálních výdajů za rok 1991 a 2001
- * index = % z celku sociálních výdajů

Tabulka 6 Celkové výdaje na vzdělání (% podíl na HDP)

- data demonstrují výši přímých celkových veřejných výdajů na vzdělávání; součástí jsou i podpory k životním nákladům domácností a dalším privátním aktivitám domácností v souvislosti se vzděláváním (nejedná se však o síť veřejných podpor vzdělávacím institucím)
- data sledována za skupiny zemí (viz tabulka 1)
- meziroční srovnání celkových výdajů na vzdělání za jednotlivé země (rok 1995 a 2001) - rozdíly ve výdajích
- meziroční srovnání celkových výdajů na vzdělání za skupiny zemí (1995, 2001) - rozdíly ve výdajích
- meziroční srovnání průměrných podílů výdajů na vzdělání na HDP za EU-15 a Českou republiku - (rozdíly rok 1995, 2001)
- meziroční srovnání průměrných podílů výdajů na vzdělání na HDP za celek sledovaných zemí a Českou republiku - (rozdíly rok 1995, 2001)

Tabulka 7 Srovnání výdajů na vzdělání s celkovými výdaji (2001)

- srovnání a součet podílů sociálních výdajů a výdajů na vzdělání (rok 2001)

Příloha 1.3

Tabulka 1 Celkové veřejné sociální výdaje (% podíl na HDP)

	1991	2001	rozdíl
Dánsko	30,2	29,2	-1,0
Finsko	29,9	24,8	-5,1
Švédsko	32,4	28,9	-3,5
průměrný podíl	30,8	27,6	-3,2
Irsko	19,5	13,8	-5,7
Velká Británie	21,1	21,8	0,7
průměrný podíl	20,3	17,8	-2,5
Rakousko	24,4	26,0	1,6
Belgie	27,7	27,2	-0,4
Francie	27,2	28,5	1,2
Německo	24,9	27,4	2,5
Lucembursko	22,4	20,8	-1,5
Nizozemsko	27,7	21,8	-6,0
průměrný podíl	25,7	25,3	-0,4
Řecko	20,1	24,3	4,3
Itálie	23,5	24,4	0,9
Portugalsko	14,9	21,1	6,2
Španělsko	20,3	19,6	-0,8
průměrný podíl	19,7	22,4	2,7
Česká republika	18,3	20,1	1,8
Maďarsko	x	20,1	x
Polsko	22,1	23,0	0,9
Slovensko	x	17,9	x
průměrný podíl	20,2	20,3	0,1
Ø podíl EU 15	24,4	24,0	-0,4
Česká republika	18,3	20,1	1,8
rozdíl	-6,1	-3,9	x
Ø podíl celkem	23,9	23,2	-0,7
Česká republika	18,3	20,1	1,8
rozdíl	-5,6	-3,1	x

T a b u l k a 2a Veřejné sociální výdaje na jednotlivé sociální oblasti (% podíl na HDP)

	starobní důchody			pozůstalost			pracovní neschopnost (nemoc., invalidita)			zdravotnictví			rodinné dávky		
	1991	2001	rozdíl	1991	2001	rozdíl	1991	2001	rozdíl	1991	2001	rozdíl	1991	2001	rozdíl
Dánsko	8,7	8,3	-0,4	0,0	0,0	0,0	3,3	3,9	0,6	7,0	7,1	0,1	3,4	3,8	0,4
Finsko	8,3	7,9	-0,4	1,2	1,0	-0,2	5,0	3,9	-1,1	7,3	5,3	-2,0	3,8	3,0	-0,8
Švédsko	8,9	9,2	0,3	0,7	0,6	-0,1	5,4	5,2	-0,2	7,2	7,4	0,2	4,9	2,9	-2,0
průměrný podíl	8,6	8,5	-0,2	0,6	0,5	-0,1	4,6	4,3	-0,3	7,2	6,6	-0,6	4,0	3,2	-0,8
Irsko	4,3	2,7	-1,6	1,2	0,8	-0,4	2,0	1,4	-0,6	4,8	4,9	0,1	1,7	1,6	-0,1
Velká Británie	7,8	8,1	0,4	0,7	0,6	-0,1	2,3	2,5	0,2	5,3	6,1	0,8	2,1	2,2	0,1
průměrný podíl	6,0	5,4	-0,6	1,0	0,7	-0,3	2,1	2,0	-0,2	5,0	5,5	0,5	1,9	1,9	0,0
Rakousko	9,6	10,7	1,1	2,9	2,7	-0,2	2,2	2,5	0,3	5,2	5,2	0,0	2,7	2,9	0,2
Belgie	7,9	8,7	0,8	2,9	2,6	-0,3	3,3	3,3	0,0	6,9	6,4	-0,5	2,3	2,3	0,0
Francie	9,6	10,6	1,1	1,7	1,5	-0,2	2,5	2,1	-0,4	6,7	7,2	0,5	2,7	2,8	0,1
Německo	10,0	11,7	1,6	0,5	0,4	-0,1	1,8	2,3	0,5	7,1	8,0	0,9	2,0	1,9	-0,1
Lucembursko	9,1	7,5	-1,6	1,0	0,6	-0,4	3,5	3,6	0,1	5,5	4,8	-0,7	2,3	3,4	1,1
Nizozemsko	7,7	6,4	-1,3	1,2	0,7	-0,5	6,8	4,1	-2,7	5,7	5,7	0,0	1,6	1,1	-0,5
průměrný podíl	9,0	9,3	0,3	1,7	1,4	-0,3	3,3	3,0	-0,4	6,2	6,2	0,0	2,3	2,4	0,2
Řecko	10,2	12,7	2,5	0,6	0,9	0,3	2,1	1,8	-0,3	3,9	5,2	1,4	1,7	1,8	0,1
Itálie	9,8	11,3	1,5	2,5	2,6	0,1	2,5	2,1	-0,4	6,6	6,3	-0,3	0,9	1,0	0,1
Portugalsko	4,8	7,9	3,1	1,1	1,5	0,4	2,7	2,5	-0,2	4,3	6,3	2,1	1,0	1,2	0,2
Španělsko	7,6	8,3	0,7	0,9	0,6	-0,3	2,5	2,4	-0,1	5,3	5,4	0,1	0,3	0,5	0,2
průměrný podíl	8,1	10,0	1,9	1,3	1,4	0,1	2,4	2,2	-0,2	5,0	5,8	0,8	1,0	1,1	0,2
Česká republika	6,1	6,7	0,6	1,0	0,9	-0,1	2,4	3,0	0,6	5,1	6,7	1,6	2,9	1,6	-1,3
Maďarsko	x	8,0	x	x	0,3	x	x	2,7	x	6,4	5,1	-1,3	x	2,5	x
Polsko	6,8	8,5	1,8	1,6	2,1	0,5	4,9	5,5	0,6	4,8	4,4	-0,4	2,4	0,9	-1,5
Slovensko	x	6,7	x	x	0,2	x	x	2,3	x	x	5,0	x	x	1,5	x
průměrný podíl	6,4	7,5	1,1	1,3	0,9	-0,4	3,6	3,4	-0,3	5,4	5,3	-0,1	2,6	1,6	-1,0
Ø podíl EU 15	8,3	8,8	0,5	1,3	1,1	-0,1	3,2	2,9	-0,3	5,9	6,1	0,2	2,2	2,2	0,0
Česká republika	6,1	6,7	0,6	1,0	0,9	0,0	2,4	3,0	0,6	5,1	6,7	1,6	2,9	1,6	-1,3
rozdíl	-2,2	-2,1	x	-0,3	-0,2	x	-0,8	0,1	x	-0,8	0,6	x	0,7	-0,6	x
Ø podíl celkem	8,1	8,5	0,6	1,3	1,1	-0,1	3,2	3,0	-0,2	5,8	5,9	0,1	2,3	2,1	-0,2
Česká republika	6,1	6,7	0,6	1,0	0,9	0,0	2,4	3,0	0,6	5,1	6,7	1,6	2,9	1,6	-1,3
rozdíl	-2,0	-1,8	x	-0,3	-0,2	x	-0,9	0,0	x	-0,8	0,8	x	0,6	-0,5	x

T a b u l k a 2b Veřejné sociální výdaje na jednotlivé sociální oblasti (% podíl na HDP)

	APZ			dávky v nezaměstnanosti			bydlení			ostatní soc. výdaje (soc. pomoc a služby)		
	1991	2001	rozdíl	1991	2001	rozdíl	1991	2001	rozdíl	1991	2001	rozdíl
Dánsko	1,3	1,5	0,2	4,6	3,0	-1,6	0,7	0,7	0,0	1,2	1,1	-0,1
Finsko	1,4	0,9	-0,5	2,1	2,0	-0,1	0,3	0,3	0,0	0,6	0,5	-0,1
Švédsko	2,3	1,4	-0,9	1,6	1,0	-0,6	0,8	0,6	-0,2	0,6	0,6	0,0
průměrný podíl	1,7	1,3	-0,4	2,8	2,0	-0,8	0,6	0,5	-0,1	0,8	0,7	-0,1
Irsko	1,3	0,7	-0,6	2,8	0,7	-2,1	0,6	0,5	-0,1	0,8	0,5	-0,3
Velká Británie	0,5	0,3	-0,2	1,0	0,3	-0,7	1,2	1,5	0,3	0,2	0,2	0,0
průměrný podíl	0,9	0,5	-0,4	1,9	0,5	-1,4	0,9	1,0	0,0	0,5	0,3	-0,2
Rakousko	0,3	0,5	0,2	1,0	0,8	-0,2	0,1	0,1	0,0	0,3	0,5	0,2
Belgie	1,2	1,3	0,1	2,7	2,2	-0,5	x	x	x	0,5	0,4	-0,1
Francie	0,9	1,3	0,4	1,9	1,6	-0,3	0,8	0,9	0,1	0,4	0,4	0,0
Německo	1,4	1,1	-0,3	1,4	1,2	-0,2	0,1	0,2	0,1	0,5	0,5	0,0
Lucembursko	0,2	0,1	-0,1	0,6	0,5	-0,1	0,0	0,1	0,1	0,2	0,2	0,0
Nizozemsko	1,2	1,5	0,3	2,5	1,3	-1,2	0,3	0,4	0,1	0,8	0,6	-0,2
průměrný podíl	0,9	1,0	0,1	1,7	1,3	-0,4	0,3	0,3	0,1	0,5	0,4	0,0
Řecko	0,4	0,2	-0,2	0,5	0,4	-0,1	0,5	0,7	0,2	0,2	0,6	0,4
Itálie	0,2	0,5	0,3	0,9	0,6	-0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Portugalsko	0,7	0,6	-0,1	0,4	0,9	0,5	0,0	0,0	0,0	0,1	0,3	0,2
Španělsko	0,7	0,8	0,1	2,6	1,3	-1,3	0,1	0,2	0,1	0,3	0,1	-0,2
průměrný podíl	0,5	0,5	0,0	1,1	0,8	-0,3	0,2	0,2	0,1	0,2	0,3	0,1
Česká republika	0,2	0,2	0,0	0,2	0,2	0,0	x	0,1	x	0,6	0,6	0,0
Maďarsko	x	0,5	x	x	0,4	x	x	0,5	x	x	0,2	x
Polsko	0,0	0,1	0,1	1,3	1,0	-0,3	0,1	0,2	0,1	0,3	0,2	-0,1
Slovensko	x	0,4	x	x	0,5	x	x	0,1	x	x	1,2	x
průměrný podíl	0,1	0,3	0,2	0,8	0,5	-0,2	0,1	0,2	0,1	0,4	0,6	0,1

Ø podíl EU 15	0,9	0,9	-0,1	1,8	1,2	-0,6	0,4	0,4	0,0	0,4	0,4	0,0
Česká republika	0,2	0,2	0,0	0,2	0,2	0,0	x	0,1	x	0,6	0,6	0,0
rozdíl	-0,8	-0,6	x	-1,6	-0,9	x	x	-0,3	x	0,1	0,2	x
Ø podíl celkem	0,8	0,7	-0,1	1,7	1,0	-0,5	0,4	0,4	0,1	0,4	0,5	0,0
Česká republika	0,2	0,2	0,0	0,2	0,2	0,0	x	0,1	x	0,6	0,6	0,0
rozdíl	-0,7	-0,5	x	-1,4	-0,8	x	x	-0,3	x	0,1	0,2	x

T a b u l k a 3 Veřejné sociální výdaje na skupiny sociálních oblastí (% podíl na HDP)
(kategorizace dle výdajů na kompenzaci ušlého příjmu, pasivních sociálních výdajů, aktivních sociálních výdajů a výdajů na zdravotnictví)

	1. skupina			2. skupina			3. skupina			4. skupina		
	1991	2001	rozdíl	1991	2001	rozdíl	1991	2001	rozdíl	1991	2001	rozdíl
Dánsko	12,1	12,2	0,1	5,8	4,1	-1,7	5,5	6,0	0,5	7,0	7,1	0,1
Finsko	14,4	12,7	-1,7	2,7	2,5	-0,2	5,5	4,2	-1,3	7,3	5,3	-2,0
Švédsko	15,0	15,0	0,0	2,2	1,6	-0,6	8,0	4,9	-3,1	7,2	7,4	0,2
průměrný podíl	13,8	13,3	-0,5	3,6	2,7	-0,8	6,3	5,0	-1,3	7,2	6,6	-0,6
Irsko	7,6	4,9	-2,7	3,6	1,2	-2,4	3,6	3,1	-0,5	4,8	4,9	0,1
Velká Británie	10,7	11,2	0,5	1,2	0,5	-0,7	3,8	4,0	0,2	5,3	6,1	0,8
průměrný podíl	9,1	8,0	-1,1	2,4	0,9	-1,6	3,7	3,6	-0,2	5,0	5,5	0,5
Rakousko	14,7	15,9	1,2	1,3	1,3	0,0	3,1	3,5	0,4	5,2	5,2	0,0
Belgie	14,1	14,6	0,5	3,2	2,6	-0,6	x	x	x	6,9	6,4	-0,5
Francie	13,8	14,3	0,4	2,3	2,0	-0,3	4,4	5,0	0,6	6,7	7,2	0,5
Německo	12,3	14,4	2,1	1,9	1,7	-0,2	3,5	3,2	-0,3	7,1	8,0	0,9
Lucembursko	13,6	11,7	-1,9	0,8	0,7	-0,1	2,5	3,6	1,1	5,5	4,8	-0,7
Nizozemsko	15,6	11,2	-4,5	3,3	1,9	-1,4	3,1	3,0	-0,1	5,7	5,7	0,0
průměrný podíl	14,0	13,7	-0,4	2,1	1,7	-0,4	3,3	3,7	0,3	6,2	6,2	0,0
Řecko	12,9	15,3	2,5	0,7	1,0	0,3	2,6	2,7	0,1	3,9	5,2	1,4
Itálie	14,9	16,0	1,2	0,9	0,6	-0,3	1,1	1,5	0,4	6,6	6,3	-0,3
Portugalsko	8,5	11,8	3,4	0,5	1,2	0,7	1,7	1,8	0,1	4,3	6,3	2,1
Španělsko	10,9	11,2	0,3	2,9	1,4	-1,5	1,1	1,5	0,4	5,3	5,4	0,1
průměrný podíl	11,8	13,6	1,8	1,3	1,1	-0,2	1,6	1,9	0,3	5,0	5,8	0,8
Česká republika	9,4	10,6	1,2	0,8	0,8	0,0	x	1,9	x	5,1	6,7	1,6
Maďarsko	x	11,0	x	x	0,6	x	x	3,5	x	6,4	5,1	-1,3
Polsko	13,2	16,2	2,9	1,6	1,2	-0,4	2,5	1,2	-1,3	4,8	4,4	-0,4
Slovensko	x	9,2	x	x	1,7	x	x	2,0	x	x	5,0	x
průměrný podíl	11,3	11,8	0,4	1,2	1,1	-0,1	2,5	2,2	-0,4	5,4	5,3	-0,1

Ø podíl EU 15	12,7	12,8	0,1	2,2	1,6	-0,6	3,5	3,4	-0,1	5,9	6,1	0,2
Česká republika	9,4	10,6	1,2	0,8	0,8	0,0	x	1,9	x	5,1	6,7	1,6
rozdíl	-3,3	-2,2	x	-1,4	-0,8	x	x	-1,5	x	-0,8	0,6	x
Ø podíl celkem	12,6	12,6	0,0	2,1	1,5	-0,6	3,5	3,1	-0,3	5,8	5,9	0,1
Česká republika	9,4	10,6	1,2	0,8	0,8	0,0	x	1,9	x	5,1	6,7	1,6
rozdíl	-3,2	-2,0	x	-1,3	-0,7	x	x	-1,2	x	-0,8	0,8	x

Poznámka:

1. skupina: kompenzace ušlého příjmu související s životním cyklem - stáří, pozůstalost, pracovní neschopnost (invalidita, nemocenské dávky)
2. skupina: pasivní sociální výdaje - nezaměstnanost (dávky v nezaměstnanosti), ostatní sociální výdaje (dávky soc. pomoci, soc. služby)
3. skupina: aktivní sociální výdaje - rodinná politika, bydlení, APZ
4. skupina: zdravotnictví

T a b u l k a 4 Veřejné sociální výdaje na skupiny sociálních oblastí (% podíl na HDP)
(kategorizace dle výdajů na kompenzaci ušlého příjmu v souvislosti s proměnlivým životním cyklem a krytí ostatních oblastí sociálních politik)

	1. skupina			2. skupina		
	1991	2001	rozdíl	1991	2001	rozdíl
Dánsko	17,8	16,3	-1,5	12,4	12,1	-0,3
Finsko	17,2	15,3	-1,9	12,8	9,5	-3,3
Švédsko	17,2	16,6	-0,6	15,2	12,3	-2,9
průměrný podíl	17,4	16,1	-1,3	13,5	11,3	-2,2
Irsko	11,1	6,1	-5,0	8,4	7,7	-0,7
Velká Británie	12,0	11,7	-0,3	9,1	10,1	1,0
průměrný podíl	11,6	8,9	-2,7	8,8	8,9	0,2
Rakousko	16,0	17,2	1,2	8,3	8,7	0,4
Belgie	17,3	17,2	-0,1	x	x	x
Francie	16,1	16,2	0,1	11,1	12,2	1,1
Německo	14,2	15,1	0,9	10,6	11,2	0,6
Lucembursko	14,4	12,4	-2,0	8,0	8,4	0,4
Nizozemsko	19,0	13,1	-5,9	8,8	8,7	-0,1
průměrný podíl	16,2	15,2	-1,0	9,4	9,8	0,5
Řecko	13,6	16,4	2,8	6,5	7,9	1,4
Itálie	15,7	16,6	0,9	7,7	7,8	0,1
Portugalsko	9,1	13,1	4,0	6,0	8,1	2,1
Španělsko	13,9	12,7	-1,2	6,4	6,9	0,5
průměrný podíl	13,1	14,7	1,6	6,7	7,7	1,0
Česká republika	10,3	12,4	2,1	x	8,6	x
Maďarsko	x	11,6	x	x	8,6	x
Polsko	14,9	17,3	2,4	7,3	5,6	-1,7
Slovensko	x	10,9	x	x	7,0	x
průměrný podíl	12,6	13,1	0,4	7,3	7,5	0,1
Ø podíl EU 15	15,0	14,4	-0,6	9,4	9,4	0,0
Česká republika	10,3	12,4	2,1	x	8,6	x
rozdíl	-4,7	-2,0	x	x	-0,8	x
Ø podíl celkem	14,7	14,1	-0,6	9,2	9,0	-0,3
Česká republika	10,3	12,4	2,1	x	8,6	x
rozdíl	-4,4	-1,7	x	x	-0,4	x

Poznámka:

1. skupina: kompenzace ušlého příjmu související s životním cyklem - stáří, pozůstalost, pracovní neschopnost (invalidita, nemocenské dávky), nezaměstnanost (dávky v nezaměstnanosti), ostatní sociální výdaje (dávky sociální pomoci, sociální služby)
2. skupina: sociální výdaje na krytí ostatních oblastí sociálních politik - rodinná politika, bydlení, APZ, zdravotnictví

T a b u l k a 5a Procentní vyjádření soc. výdajů na jednotlivé sociální oblasti z celku výdajů (meziroční srovnání); (index=% z celku)

	starobní důchody				pozůstalost				pracovní neschopnost (nemocenské, invalidita)				zdravotnictví				rodinné dávky			
	1991	index	2001	index	1991	index	2001	index	1991	index	2001	index	1991	index	2001	index	1991	index	2001	index
Dánsko	8,7	28,9	8,3	28,4	0,0	0,1	0,0	0,0	3,3	11,0	3,9	13,2	7,0	23,2	7,1	24,2	3,4	11,2	3,8	13,0
Finsko	8,3	27,7	7,9	32,0	1,2	3,9	1,0	3,8	5,0	16,7	3,9	15,6	7,3	24,3	5,3	21,3	3,8	12,8	3,0	12,2
Švédsko	8,9	27,6	9,2	31,8	0,7	2,2	0,6	2,1	5,4	16,6	5,2	17,9	7,2	22,2	7,4	25,7	4,9	15,0	2,9	10,1
průměrný podíl	8,6	28,0	8,5	30,7	0,6	2,0	0,5	2,0	4,6	14,8	4,3	15,6	7,2	23,2	6,6	23,7	4,0	13,0	3,2	11,7
Irsko	4,3	22,2	2,7	19,4	1,2	6,3	0,8	5,8	2,0	10,3	1,4	10,3	4,8	24,6	4,9	35,6	1,7	8,8	1,6	11,9
Velká Británie	7,8	36,8	8,1	37,2	0,7	3,3	0,6	2,7	2,3	10,7	2,5	11,4	5,3	25,2	6,1	28,1	2,1	9,9	2,2	10,2
průměrný podíl	6,0	29,5	5,4	28,3	1,0	4,8	0,7	4,2	2,1	10,5	2,0	10,8	5,0	24,9	5,5	31,8	1,9	9,4	1,9	11,0
Rakousko	9,6	39,6	10,7	41,3	2,9	12,0	2,7	10,3	2,2	8,9	2,5	9,8	5,2	21,5	5,2	20,2	2,7	10,9	2,9	11,3
Belgie	7,9	28,5	8,7	31,8	2,9	10,6	2,6	9,7	3,3	11,8	3,3	12,0	6,9	25,0	6,4	23,6	2,3	8,3	2,3	8,5
Francie	9,6	35,2	10,6	37,4	1,7	6,4	1,5	5,3	2,5	9,3	2,1	7,5	6,7	24,6	7,2	25,3	2,7	10,0	2,8	9,9
Německo	10,0	40,3	11,7	42,5	0,5	1,9	0,4	1,6	1,8	7,4	2,3	8,4	7,1	28,6	8,0	29,3	2,0	8,1	1,9	7,0
Lucembursko	9,1	40,7	7,5	35,9	1,0	4,4	0,6	2,9	3,5	15,6	3,6	17,2	5,5	24,4	4,8	22,8	2,3	10,1	3,4	16,5
Nizozemsko	7,7	27,7	6,4	29,2	1,2	4,2	0,7	3,1	6,8	24,5	4,1	18,9	5,7	20,4	5,7	26,0	1,6	5,8	1,1	5,2
průměrný podíl	9,0	35,3	9,3	36,4	1,7	6,6	1,4	5,5	3,3	12,9	3,0	12,3	6,2	24,1	6,2	24,5	2,3	8,9	2,4	9,7
Řecko	10,2	51,0	12,7	52,2	0,6	2,9	0,9	3,5	2,1	10,3	1,8	7,4	3,9	19,2	5,2	21,5	1,7	8,4	1,8	7,5
Itálie	9,8	41,8	11,3	46,2	2,5	10,6	2,6	10,6	2,5	10,8	2,1	8,7	6,6	28,1	6,3	25,9	0,9	3,7	1,0	4,0
Portugalsko	4,8	31,9	7,9	37,4	1,1	7,2	1,5	7,0	2,7	17,8	2,5	11,8	4,3	28,5	6,3	30,0	1,0	6,6	1,2	5,5
Španělsko	7,6	37,2	8,3	42,4	0,9	4,4	0,6	2,9	2,5	12,3	2,4	12,1	5,3	26,2	5,4	27,4	0,3	1,5	0,5	2,6
průměrný podíl	8,1	40,5	10,0	44,5	1,3	6,3	1,4	6,0	2,4	12,8	2,2	10,0	5,0	25,5	5,8	26,2	1,0	5,1	1,1	4,9
Česká republika	6,1	33,2	6,7	33,4	1,0	5,2	0,9	4,6	2,4	12,9	3,0	15,0	5,1	27,7	6,7	33,2	2,9	15,8	1,6	7,9
Maďarsko	x	x	8,0	39,8	x	x	0,3	1,4	x	x	2,7	13,4	6,4	x	5,1	25,3	x	x	2,5	12,5
Polsko	6,8	30,5	8,5	37,0	1,6	7,0	2,1	9,2	4,9	22,3	5,5	24,1	4,8	21,6	4,4	19,0	2,4	10,7	0,9	4,1
Slovensko	x	x	6,7	37,7	x	x	0,2	0,9	x	x	2,3	12,9	x	x	5,0	27,8	x	x	1,5	8,5
průměrný podíl	6,4	31,9	7,5	36,9	1,3	6,1	0,9	4,0	3,6	17,6	3,4	16,3	5,4	24,6	5,3	26,3	2,6	13,2	1,6	8,3
Ø podíl EU 15	8,3	34,5	8,8	36,3	1,3	5,3	1,1	4,8	3,2	12,9	2,9	12,1	5,9	24,4	6,1	25,8	2,2	8,7	2,2	9,0
Česká republika	6,1	33,2	6,7	33,4	1,0	5,2	0,9	4,6	2,4	12,9	3,0	15,0	5,1	27,7	6,7	33,2	2,9	15,8	1,6	7,9
rozdíl	-2,2	-1,2	-2,1	-3,0	-0,3	-0,1	-0,2	-0,2	-0,8	-0,1	0,1	2,8	-0,8	3,3	0,6	7,4	0,7	7,0	-0,6	-1,1
Ø podíl celkem	8,1	34,2	8,5	36,5	1,3	5,4	1,1	4,6	3,2	13,5	3,0	13,0	5,8	24,4	5,9	25,9	2,3	9,3	2,1	8,9
Česká republika	6,1	33,2	6,7	33,4	1,0	5,2	0,9	4,6	2,4	12,9	3,0	15,0	5,1	27,7	6,7	33,2	2,9	15,8	1,6	7,9
rozdíl	-2,0	-1,0	-1,8	-3,1	-0,3	-0,2	-0,2	0,0	-0,9	-0,6	0,0	2,0	-0,8	3,3	0,8	7,3	0,6	6,5	-0,5	-1,0

T a b u l k a 5b Procentní vyjádření soc. výdajů na jednotlivé sociální oblasti z celku výdajů (meziroční srovnání); (index=% z celku)

	APZ				dávký v nezaměstnanosti				bydlení				ostatní sociální výdaje (soc. pomoc a služby)				celkové sociální výdaje	
	1991	index	2001	index	1991	index	2001	index	1991	index	2001	index	1991	index	2001	index	1991 (100%)	2001 (100%)
Dánsko	1,3	4,2	1,5	5,2	4,6	15,1	3,0	10,1	0,7	2,4	0,7	2,3	1,2	3,9	1,1	3,6	30,2	29,2
Finsko	1,4	4,6	0,9	3,8	2,1	7,2	2,0	8,0	0,3	0,9	0,3	1,2	0,6	2,0	0,5	2,1	29,9	24,8
Švédsko	2,3	7,2	1,4	4,7	1,6	4,8	1,0	3,3	0,8	2,6	0,6	2,2	0,6	1,9	0,6	2,2	32,4	28,9
průměrný podíl	1,7	5,3	1,3	4,6	2,8	9,1	2,0	7,1	0,6	1,9	0,5	1,9	0,8	2,6	0,7	2,6	30,8	27,6
Irsko	1,3	6,4	0,7	5,1	2,8	14,1	0,7	5,1	0,6	3,2	0,5	3,5	0,8	4,0	0,5	3,5	19,5	13,8
Velká Británie	0,5	2,6	0,3	1,6	1,0	4,8	0,3	1,3	1,2	5,8	1,5	6,7	0,2	0,9	0,2	0,9	21,1	21,8
průměrný podíl	0,9	4,5	0,5	3,3	1,9	9,5	0,5	3,2	0,9	4,5	1,0	5,1	0,5	2,5	0,3	2,2	20,3	17,8
Rakousko	0,3	1,4	0,5	2,0	1,0	3,9	0,8	2,9	0,1	0,5	0,1	0,4	0,3	1,3	0,5	1,9	24,4	26,0
Belgie	1,2	4,3	1,3	4,6	2,7	9,7	2,2	8,2	a	a	a	a	0,5	1,9	0,4	1,5	27,7	27,2
Francie	0,9	3,4	1,3	4,5	1,9	7,0	1,6	5,7	0,8	2,8	0,9	3,1	0,4	1,4	0,4	1,4	27,2	28,5
Německo	1,4	5,6	1,1	4,1	1,4	5,7	1,2	4,6	0,1	0,6	0,2	0,7	0,5	1,8	0,5	1,9	24,9	27,4
Lucembursko	0,2	1,0	0,1	0,6	0,6	2,7	0,5	2,5	0,0	0,2	0,1	0,6	0,2	1,0	0,2	1,0	22,4	20,8
Holandsko	1,2	4,2	1,5	7,1	2,5	9,1	1,3	5,9	0,3	1,2	0,4	1,7	0,8	3,0	0,6	2,9	27,7	21,8
průměrný podíl	0,9	3,3	1,0	3,8	1,7	6,3	1,3	5,0	0,3	1,0	0,3	1,3	0,5	1,7	0,4	1,8	25,7	25,3
Řecko	0,4	2,0	0,2	0,7	0,5	2,6	0,4	1,6	0,5	2,5	0,7	3,0	0,2	1,1	0,6	2,5	20,1	24,3
Itálie	0,2	0,9	0,5	1,9	0,9	3,9	0,6	2,5	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,1	23,5	24,4
Portugalsko	0,7	4,6	0,6	2,8	0,4	2,9	0,9	4,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,4	0,3	1,2	14,9	21,1
Španělsko	0,7	3,4	0,8	4,3	2,6	13,0	1,3	6,7	0,1	0,5	0,2	0,9	0,3	1,5	0,1	0,8	20,3	19,6
průměrný podíl	0,5	2,7	0,5	2,4	1,1	5,6	0,8	3,8	0,2	0,8	0,2	1,0	0,2	0,8	0,3	1,2	19,7	22,4
Česká republika	0,2	0,9	0,2	1,0	0,2	1,2	0,2	1,2	x	x	0,1	0,6	0,6	3,1	0,6	3,1	18,3	20,1
Maďarsko	x	x	0,5	2,4	x	x	0,4	1,9	x	x	0,5	2,4	x	x	0,2	0,9	x	20,1
Polsko	0,0	0,0	0,1	0,6	1,3	6,0	1,0	4,2	0,1	0,4	0,2	0,9	0,3	1,4	0,2	1,0	22,1	23,0
Slovensko	x	x	0,4	2,1	x	x	0,5	3,0	x	x	0,1	0,4	x	x	1,2	6,7	x	17,9
průměrný podíl	0,1	0,5	0,3	1,5	0,8	3,6	0,5	2,6	0,1	0,4	0,2	1,1	0,4	2,2	0,6	2,9	20,2	20,3
Ø podíl EU 15	0,9	3,7	0,9	3,5	1,8	7,1	1,2	4,9	0,4	1,6	0,4	1,9	0,4	1,8	0,4	1,8	24,4	24,0
Česká republika	0,2	0,9	0,2	1,0	0,2	1,2	0,2	1,2	x	x	0,1	0,6	0,6	3,1	0,6	3,1	18,3	20,1
rozdíl	-0,8	-2,8	-0,6	-2,5	-1,6	-5,9	-0,9	-3,7	x	x	-0,3	-1,3	0,1	1,3	0,2	1,2	-6,1	-3,9
Ø podíl celkem	0,8	3,3	0,7	3,1	1,7	6,7	1,0	4,4	0,4	1,6	0,4	1,7	0,4	1,8	0,5	2,1	23,9	23,2
Česká republika	0,2	0,9	0,2	1,0	0,2	1,2	0,2	1,2	x	x	0,1	0,6	0,6	3,1	0,6	3,1	18,3	20,1
rozdíl	-0,7	-2,4	-0,5	-2,1	-1,4	-5,5	-0,8	-3,2	x	x	-0,3	-1,1	0,1	1,3	0,2	1,0	-5,6	-3,1

T a b u l k a 6 Celkové výdaje na vzdělání (% podíl na HDP)

	1995	2001	rozdíl
Dánsko	7,7	8,5	0,8
Finsko	6,8	6,2	-0,6
Švédsko	7,2	7,3	0,1
průměrný podíl	7,2	7,4	0,1
Irsko	5,1	4,3	-0,7
Velká Británie	5,2	4,7	-0,5
průměrný podíl	5,1	4,5	-0,6
Rakousko	6,2	5,8	-0,4
Belgie	x	6,1	x
Francie	6,0	5,7	-0,3
Německo	4,6	4,6	0,0
Lucembursko	x	3,8	x
Nizozemsko	5,1	5,0	-0,1
průměrný podíl	5,5	5,2	-0,3
Řecko	3,1	3,9	0,8
Itálie	4,9	5,0	0,1
Portugalsko	5,4	5,9	0,5
Španělsko	4,7	4,4	-0,3
průměrný podíl	4,5	4,8	0,3
Česká republika	4,9	4,4	-0,5
Maďarsko	5,4	5,1	-0,2
Polsko	5,7	5,6	0,0
Slovensko	5,0	4,0	-1,0
průměrný podíl	5,2	4,8	-0,4

Ø podíl EU 15	5,5	5,4	-0,1
Česká republika	4,9	4,4	-0,5
rozdíl	-0,6	-1,0	x
Ø podíl celkem	5,5	5,3	-0,2
Česká republika	4,9	4,4	-0,5
rozdíl	-0,6	-0,9	x

T a b u l k a 7 Srovnání výdajů na vzdělání s celkovými výdaji (2001)

	sociální výdaje	vzdělání	celkem
Dánsko	29,2	8,5	37,7
Finsko	24,8	6,2	31,0
Švédsko	28,9	7,3	36,2
průměrný podíl	27,6	7,4	35,0
Irsko	13,8	4,3	18,1
Velká Británie	21,8	4,7	26,5
průměrný podíl	17,8	4,5	22,3
Rakousko	26,0	5,8	31,7
Belgie	27,2	6,1	33,3
Francie	28,5	5,7	34,2
Německo	27,4	4,6	32,0
Lucembursko	20,8	3,8	24,7
Nizozemsko	21,8	5,0	26,7
průměrný podíl	25,3	5,2	30,4
Řecko	24,3	3,9	28,2
Itálie	24,4	5,0	29,4
Portugalsko	21,1	5,9	27,0
Španělsko	19,6	4,4	24,0
průměrný podíl	22,4	4,8	27,2
Česká republika	20,1	4,4	24,5
Maďarsko	20,1	5,1	25,2
Polsko	23,0	5,6	28,7
Slovensko	17,9	4,0	21,9
průměrný podíl	20,3	4,8	25,1

Ø podíl EU 15	24,0	5,4	29,4
Česká republika	20,1	4,4	24,5
rozdíl	-3,9	-1,0	-4,9
Ø podíl celkem	23,2	5,3	28,5
Česká republika	20,1	4,4	24,5
rozdíl	-3,1	-1,0	-4,1

2. Sociální vyloučení a chudoba v ČR ve srovnání se zeměmi EU

Miroslava Rákoczyová, Petr Mareš

Úvod

Sociální problematika je v zemích Evropské unie od počátku devadesátých let nahlížena především pomocí konceptu sociální exkluze, který postupně nahradil koncepty chudoby a underclass, a posléze i skrze koncept sociální inkluze. Koncept sociální exkluze usiluje především o postižení nových rysů chudoby a jejího multidimenzionálního charakteru, současně však koncept chudoby přesahuje, a to především ze dvou důvodů: (a) sociální exkluze zahrnuje také vyloučení, jejichž příčinou není nedostatek finančních nebo materiálních zdrojů (čili chudoba), ale například kulturní odlišnost a (b) věnuje pozornost procesům a mechanismům (dynamizace), jež mají vylučující charakter (nejen výslednému stavu). Nahrazení konceptu chudoby konceptem sociální exkluze také vyjadřuje hlubší, paradigmatickou změnu interpretace společnosti - společnost přestává být interpretována v kontextu vertikálních nerovností („nahore“ versus „dole“, „bohatí“ versus „chudí“). Namísto toho je stále více vnímána v dimenzích horizontálních nerovností, jako separace versus participace nebo „in“ versus „out“ (Duffy, 1998, Lister, 2000, Mareš, 2004 ad.). Podle Giddense (1998: 104) dnes koncept sociální exkluze nevyjadřuje ani tak gradaci nerovnosti (jako tomu bylo v případě konceptu chudoby), jako spíše mechanismus, jenž odlučuje lidi od hlavního proudu společnosti. Situace vylučovaných stejně jako nový typ polarizace společnosti útočí na hodnotu, jež mají pro naši civilizaci sociální spravedlnost (především jako rovnost příležitostí) a sociální solidarita.

Sociální exkluze může být totiž také nahlížena jako projev nenaplněného občanství. Například Evropská komise vymezuje sociální exkluzi jako neúplné občanství - stav, který je způsoben neúplným vybavením občanskými právy a nerovnostmi ve statusu občanství (Cousins, 1999). Nejčastěji bývá poukazováno na selhání v oblasti sociálních práv, která opravňují jedince podílet se na ekonomickém blahobytu společnosti, na sociálním zabezpečení, sdílet sociální bohatství a žít jako civilizovaná bytost (Marshall, 1992). Sociální vyloučení však může být spojeno také se selháním v oblasti občanských a politických práv.³ Jak upozorňuje Moeller (1995), vylučovací procesy ohrožují normy převládající v majoritní společnosti, narušují existující řád a zvyšují riziko sociální desintegrace. Riziko sociální exkluze pro společnost tedy spočívá v neschopnosti vyloučených efektivně participovat na ekonomickém, politickém, kulturním a sociálním životě společnosti vedoucí k jejich odcizení se hlavnímu proudu společnosti - jeho hodnotám a institucím (Duffy 1995). Sociální exkluze tak představuje ohrožení demokracie a „otevřené společnosti“.

Do popředí zájmu se dostává otázka sociální koheze v podmínkách segmentované společnosti s její stále rostoucí pluralitou partikulárních zájmů. Tento posun je významný v souvislosti s debatou o klesajícím významu sociálních tříd (někdy se dokonce hovoří až o zániku tříd), která probíhá v sociálně vědním diskurzu západních zemí od osmdesátých let 20. století. Nové myšlenkové proudy upozorňují na rozdělení společnosti na základě např. genderu, etnicity, kulturních faktorů nebo příslušnosti k určitému životnímu stylu, které svým významem převyšují anebo dokonce stírají tradiční třídní rozdíly. (Anderson, 1999). Paulski a Waters (1996, in: Anderson 1999) pak označují současné stratifikační uspořádání za nerovnostářskou beztřídnost. Promítá se zde i přesvědčení o individualizaci osudu osob

³ Naplnění občanství je spojeno s participací v určitých společenských systémech (a naopak plná participace v určitých společenských systémech je výrazem naplnění občanských práv), a proto mohou být obě pojetí sociální exkluze chápána jako vzájemně komplementární.

vyvázaných ze svých přirozených sociálních podpůrných sítí (rodina, sousedství, komunita, třída), jak o ní referoval na konci 80. let Beck (2004).⁴

Změna diskurzu, přechod od chudoby k sociální exkluzi vyvolala novou orientaci sociální politiky členských států EU. Jejím hlavním cílem je posílení sociální koheze a vytvoření inkluzivní společnosti, tedy společnosti, ve které je každý schopen plně participovat ve společnosti a nikdo není v této participaci omezován nedostatečným vybavením politickými nebo občanskými právy, chybějícím zaměstnáním nebo nedostatečným příjmem, špatným zdravotním stavem nebo nedostatečným vzděláním (Robinson, 2000). Politika sociálního začleňování věnuje pozornost nejen nejnižším, ale také nejvyšším statusovým skupinám, jejím cílem však není dosažení rovnosti.⁵ Jak upozorňuje Gray (2000), určitá míra nerovností je slučitelná s existencí inkluzivní společnosti - cíl sociální inkluze nahradil cíl rovnosti ve společnosti. Snižování nerovností je pouze účinkem inkluzivních politik, nikoliv jejich hlavním cílem. Tím je zmíněná sociální koheze.

Následující text se věnuje stručnému vymezení sociální exkluze a jejího rozsahu v České republice a v dalších zemích Evropské unie na základě dostupných statistických dat. Blíže se zaměříme na oblasti sociálního vyloučení, resp. začlenění, které považujeme za klíčové: začlenění do spotřeby (ochrana před chudobou), na pracovní trh a do vzdělávání. V další části se pak zaměříme na analýzu českého Národního akčního plánu sociálního začleňování na léta 2004 - 2006, který představuje v českých podmínkách první dokument usilující o komplexní formulaci boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení.

⁴ Na růst významu sociálního státu a sociální politiky v situaci, který se tak stává hlavním nárazníkem mezi osudem jedince - jenž se již nemůže spolehnout na tradiční zdroje solidarity - a nejistotou a riziky generovanými společnostmi, upozornila řada autorů (Giddens 1994) současně s hlasy upozorňujícími na krizi sociálního státu.

⁵ Jde o snahu čelit jejich snaze o únik z veřejného prostoru (Bauman 1999), fyzického (exteriorita elit pojištěná jejich fyzickou nedosažitelností) i sociálního (například jejich únik z veřejného školství či zdravotnictví). To má totiž kulturní, psychologické i politické konsekvence. Vede to k úpadku veřejného člověka (Sennet 1977), oslabování solidarity, růstu vzájemného odcizení (Dahrendorf 1988) i k poklesu kvality či dokonce úpadku veřejných služeb.

2.1 Sociální exkluze

2.1.1 Dimenze sociální exkluze

Sociální exkluze v moderní společnosti je některými autory charakterizována šesti klíčovými atributy: (1) multidimenzionalita; (2) dynamika; (3) relativnost; (4) narušení sociálních vztahů; (5) omezenost komunálních či lokálních zdrojů; (6) omezení vlivu vyloučených nejen na společnost, ale i na vlastní osud. Za sociálně vyloučené jsou považováni ti lidé, kterým není umožněna plnohodnotná participace ve významných společenských systémech (konkrétně se jedná zejména o participaci v systémech produkce a (re)distribuce, rodinného života, komunitního života, politického života a kultury). Například Corden a Duffy (1998) vymezují sociální exkluzi jako procesy, kterými jsou jednotlivci nebo skupiny izolovány od hlavních společenských mechanismů, které produkují nebo distribuují společenské zdroje. Těmito mechanismy pak rozumí trh práce, rodinu, další neformální síť (osobní síť, komunita, nevládní organizace ad.) a stát. To koresponduje s často uváděnými hlavními institucionálními příčinami sociální exkluze, jimiž jsou selhání demokratického systému zajišťujícího občanskou integraci, pracovního trhu zajišťujícího ekonomickou integraci, sociálního státu posilujícího sociální integraci, rodiny a komunity, jež podporují interpersonální integraci (Berghman 1998:258-259).

K vyloučení může tedy docházet v různých sférách společenského života - vedle ekonomického vyloučení, které se projevuje především v podobě chudoby, mohou být jedinci a celé skupiny vyloučeny na trhu práce z přístupu k zaměstnání, ale mohou být vyloučeny i z přístupu k významným institucím, které ovlivňují kvalitu jejich života a vyhlídky do budoucna (například v oblasti vzdělávání, bydlení nebo sociálního zabezpečení). Omezená může být také jejich participace na rozhodování, na politickém dění a v oblasti veřejného kulturního života. Vyloučení může být omezeno pouze na jednu z uvedených sfér, může však také docházet ke kumulaci vyloučení. Vylučující procesy v různých dimenzích se mohou vzájemně posilovat, přičemž některé z nich mohou mít dokonce klíčový význam pro exkluzi v dalších dimenzích (například vyloučení ze vzdělávání implikuje vyšší riziko vyloučení ze zaměstnání, a tedy i chudobu). Často přitom platí, že mezi příčinami, projevy a důsledky sociální exkluze mohou existovat i silné vzájemné vazby a je obtížné je od sebe jednoznačně oddělit.⁶

Levitas (2000) identifikuje tři základní současné významy sociální exkluze, kolem nichž se soustřeďují specifické diskurzy, jejichž součástí je způsob, jakým má společnost na sociální exkluzi reagovat. Jde o exkluzi jako důsledek chudoby (*redistributivní diskurz* implikující odstranění chudoby požadavek masivnější redistribuce), nezaměstnanosti (*integrativní diskurz*, v němž je základním mechanismem inkluze placené zaměstnání) a sociálně patologického jednání (*morální diskurz*, v němž je základním mechanismem inkluze resocializace).

2.1.2 Chudoba

V ekonomické oblasti má vyloučení nejčastěji podobu nedostatečného přístupu k finančním či materiálním zdrojům (chudoba) nebo k mechanismům, jimiž jsou tyto zdroje distribuovány (marginalizace a vyloučení na pracovním trhu). Chudoba obecně představuje vyloučení ze spotřeby, v relativním pojetí pak ze standardu a návazně i životního stylu obvyklého v dané společnosti. Ani velmi nízká míra relativní chudoby však nemusí nutně znamenat nízkou míru sociální exkluze: naopak vyloučení může mít velmi závažný charakter také v situaci, kdy je u relativně početně malé skupiny její chudoba spjata s vyloučením v jiné oblasti nebo je důsledkem diskriminace na základě příslušnosti k rasové, etnické, sociální,

⁶ V následujícím textu je věnována pozornost především třem klíčovým oblastem sociální exkluze: vyloučení ze spotřeby (chudoba), vyloučení z pracovního trhu a vyloučení z participace ve vzdělání.

kulturní nebo jiné skupině. Význam má navíc nejen podíl chudých ve společnosti, ale také hloubka jejich chudoby.

Chudoba je v EU pojímána relativně vzhledem ke standardu obvyklému v jednotlivých zemích: hranice chudoby je stanovena jako podíl příjmového mediánu. Mezi primárními indikátory chudoby a sociální exkluze, na nichž se členské státy shodly v roce 2001 (tzv. Laekenské indikátory - viz příloha), patří *míra ohrožení chudobou* a *míra dlouhodobého ohrožení chudobou* založená na hranici 60 % příjmového mediánu. Mezi sekundárními indikátory je pak sledována míra ohrožení chudobou při odlišném stanovení hranice chudoby (40 %, 50 % a 70 % příjmového mediánu). Vzhledem ke skutečnosti, že tyto indikátory nejsou přímým ukazatelem životního standardu osob, resp. domácností,⁷ bývají na národní úrovni (ale také v rámci ECHP) doplňovány také dalšími ukazateli, které se přímo vztahují k uspokojení potřeb, které jsou v dané společnosti považovány za základní. Jednotlivé země pak často konstruují míry, které kombinují nízký příjem s indikátory přímé deprivace.

Z hlediska míry relativní chudoby představuje Česká republika v rámci EU-25 zemi s vůbec nejnižším podílem chudých: zatímco v EU-25 žilo v roce 2001 pod hranicí příjmové chudoby (60 % příjmového mediánu v dané zemi) 15 % obyvatel (a v nejhůře postižených zemích, jako jsou Irsko a Slovensko dokonce až 21 %), v České republice se s ní potýkalo pouze 8 % populace. Příjmová chudoba je však v České republice výrazněji než v ostatních členských zemích spojena s nezaměstnaností. Riziko chudoby nezaměstnaných převyšuje průměrné riziko ve společnosti jako celku téměř čtyřikrát a riziko chudoby zaměstnaných dokonce desetkrát. Zvláště vysoké je pak riziko chudoby u osob, které žijí v domácnostech nezaměstnaných (tedy v domácnostech, kde ani jedna osoba nepracuje a alespoň jeden její člen je nezaměstnaný) nebo domácností s koncentrovanou nezaměstnaností.⁸

Chudoba je u nás dále vázána na péči o děti, ať už se jedná o samoživitele (specifická míra chudoby 26 % převyšuje český průměr více než třikrát) nebo o úplné rodiny se třemi nebo více dětmi, ve kterých se s chudobou potýká 18 % osob. Vysoká míra znevýhodnění ve srovnání s ostatními občany ČR ukazuje na zvýšené riziko sociálního vyloučení právě u těchto skupin, a to přesto, že ve srovnání se zeměmi EU je jejich riziko chudoby spíše podprůměrné (viz příloha).

Riziko chudoby je v zemích EU výrazně diferencováno podle příslušnosti k určitým etnickým menšinám - například přistěhovalci jsou chudobě a sociálnímu vyloučení vystaveni častěji než příslušníci majoritní společnosti. S relativní chudobou se například potýká celých 60 % osob pákistánského a bangladéšského původu ve Velké Británii, v Rakousku je míra chudoby osob pocházejících ze zemí mimo EU (21 %) dvojnásobná ve srovnání s ostatními obyvateli Rakouska. Jejich znevýhodnění se navíc projevuje kumulovaně v celé řadě oblastí: v přístupu k zaměstnání (a zejména k dobře placenému zaměstnání, jak zdůrazňují například ve Francii, Finsku a Švédsku), ale také k bydlení, celoživotnímu vzdělávání atd. V České republice, Maďarsku, Slovensku, Polsku i v dalších zemích patří mezi skupiny nejvíce ohrožené chudobou a sociálním vyloučením Romové. V Maďarsku míra chudoby u romské populace převyšuje 50 % a jejich podíl na celkovém počtu příjmově chudých osob dosahuje až 20 %. Etnicita je vedle příslušnosti k domácnosti bez účasti na pracovním trhu nejvýznamnějším faktorem chudoby v Maďarsku.⁹ V ČR není míra chudoby Romů sledována

⁷ Životní úroveň domácnosti může být vysoká i v období nízkých příjmů například vzhledem k vysokým úsporám a naopak životní úroveň nemusí odpovídat výši příjmů např. z důvodu vysokého nájmu, případně sekundární chudoby - způsobené například vysokými vícenáklady v době nemoci apod. Proto také EU nehovoří o míře chudoby, ale o míře ohrožení chudobou. Vzhledem ke konstrukci indikátoru navíc nemusí být snížení míry relativní chudoby spojeno se zlepšením životního standardu domácností a naopak (projevuje se totiž vliv vývoje příjmového mediánu ve společnosti).

⁸ V panelu dlouhodobě nezaměstnaných osob žijících v roce 2001 v rodinných domácnostech bylo 25% respondentů, jejichž životní partneři byli též nezaměstnaní (Mareš a Sirovátka, 2005).

⁹ Viz maďarský Národní akční plán na roky 2004 - 2006.

(přestože o její existenci není pochyb) a ani slovenské statistiky chudoby Romů nejsou k dispozici.¹⁰

Riziko sociální exkluze je spjaté především s chudobou jako trvalým stavem. Z tohoto důvodu je také věnována pozornost míře dlouhodobě chudých, která byla Laekenskými indikátory vymezena jako podíl osob, které se s chudobou potýkaly nejen ve sledovaném roce, ale současně také alespoň ve dvou ze tří předchozích let. Chudoba měla v roce 2001 dlouhodobý charakter pro 9 % populace EU 15, tedy pro plně dvě třetiny všech osob žijících v nízkopříjmových domácnostech (pod hranicí 60 % národního příjmového mediánu). Údaje pro Českou republiku ani ostatní nové členské země EU nejsou v současné době k dispozici. Výsledky šetření domácností příjemců dávek sociální péče z titulu sociální potřeby však naznačují, že pro řadu lidí představuje život s příjmy na úrovni životního minima dlouhodobý stav: průměrná délka nepřetržitého pobírání těchto dávek přesáhla 16,4 měsíce (a v obcích střední velikosti od 20 do 50 tisíc dokonce 19 měsíců). Počet příjemců těchto dávek pak tvořil 5,7 % domácností žijících ve zkoumaných lokalitách.¹¹

Relativní míra chudoby vyjadřuje vyloučení z převládajícího standardu ve společnosti a má tedy význam pro zachycení odloučení chudých od většiny ve společnosti. Ze systémového hlediska je vyloučení ze spotřeby, resp. z participace na trhu statků a služeb zejména v méně ekonomicky rozvinutých společnostech lépe zachyceno prostřednictvím indikátorů absolutní chudoby. Ukazuje se, že v zemích EU-15 je míra relativní chudoby větší než podíl osob, který se potýká s uspokojením základních potřeb v oblasti výživy, bydlení a ošacení. Naopak v ČR podíl osob, které se potýkají s takovými problémy a které jsou tedy fakticky vyloučeny ze spotřeby, převyšuje podíl (relativně) chudých až několikanásobně. Znamená to, že ze spotřeby je vyloučena i část (relativně) nechudé populace a v důsledku toho je v ČR i míra subjektivní chudoby vysoká (17 % Čechů vycházelo se svými příjmy v roce 2001 pouze s velkými obtížemi).

¹⁰ Podle výzkumu ILO a UNDP z let 2000/2001 deklarovalo na Slovensku 58 % dotázaných Romů a v Maďarsku dokonce 67 %, že jejich rodina žije v chudobě nebo v bídě. V ČR to bylo 43 %. (in: Sirovátka, 2003). V celé české populaci je přitom podíl subjektivně chudých 17%, tedy asi 2,5krát nižší (Mareš, 2004). Situaci polských Romů, hloubku jejich chudoby a deprivace vystihuje tamější Národní akční plán sociálního začleňování: „Mnoho lidí z této výrazně ekonomicky diferencované skupiny žije v chudobě nebo dokonce v extrémní chudobě. [...] V důsledku faktorů, jako je například nedostatek dodávek vody a kanalizačních systémů, neuspokojivé ochraně obydlí před chladem, chudá strava, omezený přístup ke zdravotní péči a nedostatek prevence a tradice v monitorování těhotenství, Romové často trpí nemocemi včetně tuberkulózy, vrozenými anomáliemi a jejich naděje na dožití je kratší. Romové často nemohou využívat příspěvků na bydlení, protože jejich obydlí nesplňují konstrukční normy (včetně nezákonných staveb) a mají dluhy na nájemném. Výzkumy veřejného mínění ukazují na velký počet předpokladů, které v polské společnosti působí proti Romům.“ (NAPSI Polska na léta 2004 - 2006, str. 15).

¹¹ Celkem bylo sledováno 35 tisíc domácností příjemců dávek sociální péče ve 36 regionech s celkovým počtem 1 500 000 obyvatel, resp. 620 000 domácností.

T a b u l k a 1 Indikátory materiální deprivace a sociální exkluze (%)

	Česká republika	Dánsko	Spolková republika Německo	Velká Británie	Portugalsko	EU (průměr)
osoby v domácnostech, které se svým příjmem vycházely s velkými obtížemi	17	4	2	6	17	7
osoby v domácnostech, nebyly schopny uhradit v termínu nájemné, platby za služby*	13	4	3	3	4	8
osoby v domácnostech, které si z finančních důvodů nemohou dovolit						
jíst maso/drůbež/ryby každý druhý den	41	1	4	7	6	6
nakupovat nové oblečení a obuv	48	4	13	13	42	13
zaplatit ročně týdenní dovolenou mimo domov	50	14	13	35	61	31
osoby v domácnostech, které si nemohou dovolit						
pevný telefon	6	1	1	n.a.	15	3
barevný televizor	1	1	0	1	6	1
osobní automobil	14	12	n.a.	10	22	8
osoby, které žijí v domácnostech, které mají problémy s bytem, domem						
ve vybavení bytu nemají koupelnu, resp. sprchu	1	2	1	0	10	2
žijí v příliš malém bytě	22	19	13	23	32	19
vlhkost v bytě	13	7	7	13	34	12
zdravotní problémy**						
(velmi) špatný zdravotní stav	13	7	8	8	23	10
výrazně ztěžuje každodenní aktivity***	8	8	8	8	11	7
omezené kontakty s přáteli a příbuznými						
setkává se s lidmi méně často než jednou za měsíc nebo vůbec	8	3	6	4	10	6

Zdroj: ČSÚ - Sociální situace domácností, data z roku 2001 (n = 27000), Eurostat

Poznámky: * V průběhu posledních 12 měsíců, ** Pouze osoby starší 16 let, *** V důsledku chronických potíží.

Podobně také v Maďarsku je považována hodnota leakenského ukazatele příjmové chudoby za podhodnocující a nedostatečný k vyjádření rizika chudoby v maďarské společnosti.¹²

Česká republika tedy patří k zemím s nejnižším rizikem relativní příjmové chudoby v rozšířené Evropské unii, značná část populace však trpí deprivací v oblasti základních potřeb. Jaký význam mají tyto skutečnosti pro začlenění/vyloučení chudých v české společnosti? Jestliže vyjdeme z úvahy, že sociální začlenění je spojeno nejen se začleněním ve vybraných sociálních systémech, ale také s mírou sociální koheze a pocitu příslušnosti daných jedinců a sociálních skupin ke společnosti, pak vzhledem k nízké míře příjmových nerovností a malému propadu chudoby¹³ je možné předpokládat, že příjmová chudoba v ČR sice představuje vyloučení ze spotřeby, ale není rozhodujícím faktorem vyloučení ze společnosti v symbolické rovině. Chudoba je spojená se sociálním vyloučením spíše v její extrémní podobě nebo v kombinaci s dalšími charakteristikami.

¹² Viz maďarský Národní akční plán sociální inkluze na roky 2004 - 2006.

¹³ ČR se řadí mezi evropské země s nejnižší mírou příjmových nerovností (Gini 25, příjmy nejvyššího příjmového kvintilu převyšují příjmy nejnižšího kvintilu 3,4krát). Pod hranici 50 % příjmového mediánu žijí 4 % obyvatel ČR.

2.1.3 Vyloučení na pracovním trhu

Za nejlepší ochranu před chudobou a sociálním vyloučením je obecně považováno placené zaměstnání: specifická míra relativní chudoby zaměstnaných osob/domácností je ve všech evropských zemích výrazně nižší než u ostatních skupin. Přesto se však určitá část zaměstnaných s chudobou potýká: v jihoevropských zemích je mezi zaměstnanými chudých více než 10 % a v extrémním případě Slovenska pak je chudým dokonce každý sedmý zaměstnaný. Naopak v České republice je (relativní) chudoba zaměstnaných řídkým jevem, podíl chudých je mezi nimi výrazně nejnižší (3%) ze všech zemí EU 25.¹⁴ Existence chudých zaměstnaných vyjadřuje skutečnost, že ani zaměstnání nemusí zajistit ekonomické začlenění jednotlivce a jeho rodiny. Ukazuje se totiž, že začleňující charakter mají zaměstnání s vysokou úrovní kvality práce (viz kapitola 4) - tedy ta, která poskytují dostatečný příjem potřebný k participaci v dalších sférách života a která současně podporují rozvoj pracovníka a zachování nebo rozšiřování jeho lidského kapitálu.

V důsledku prohlubující se dualizace pracovního trhu má však značná část pracovníků na pracovním trhu pouze marginální status: vykonávají nejistá, nízko placená zaměstnání s minimálními příležitostmi ke zvyšování kvalifikace a osobnostnímu rozvoji. Tak se dále prohlubuje jejich znevýhodnění na pracovním trhu a jejich pracovní vyhlídky do budoucna se zhoršují. Pracovní kariéra těchto osob bývá často přerušována obdobími nezaměstnanosti.

V marginální pozici, která představuje formu sociálního vyloučení, se vedle zaměstnaných chudých nacházejí například lidé s nedobrovolně zkrácenou pracovní dobou a pracovníci zaměstnaní pouze dočasně. Česká republika ovšem nepatří k zemím s vysokým podílem nestandardních zaměstnání, ať už jde o zkrácené úvazky nebo dočasná zaměstnání (resp. pracovní poměry na dobu určitou). Na dobu určitou je v ČR zaměstnán každý desátý pracovník, což je v rámci EU-25 spíše průměrná hodnota, a na zkrácený pracovní úvazek pak pouze každý dvacátý.¹⁵ Nedobrovolně pracuje na zkrácenou pracovní dobu pouze 0,6 % všech zaměstnanců,¹⁶ což představuje vedle Slovenska vůbec nejnižší podíl v rámci EU. Podíl nedobrovolných zkrácených úvazků však má v ČR v posledních letech rostoucí tendenci. Zkrácené úvazky jsou častěji využívány ženami, současně však platí, že mezi ženami je také vyšší podíl podzaměstnanosti¹⁷ ve srovnání s muži. Zatímco pouze 0,1 % zaměstnaných českých mužů nedobrovolně pracuje na zkrácený úvazek, mezi ženami je to 1,3 %. Zkrácené pracovní úvazky jsou v nových členských zemích EU celkově méně rozšířeny - v řadě z nich jsou však spojeny s vysokou mírou nedobrovolnosti (Litva, Lotyšsko, Polsko). Podobně také v zemích EU 15 platí, že zkrácené úvazky jsou spojeny s podzaměstnaností zejména tam, kde tato forma zaměstnání není příliš rozšířená (např. Itálie, Řecko a Finsko). Naopak v zemích, kde jsou zkrácené úvazky poměrně běžné, mají často dobrovolný charakter a nejsou tedy obecně výrazem marginalizace na pracovním trhu (např. Nizozemsko).

Vyloučení na pracovním trhu může mít hlubší charakter v případě dlouhodobé nezaměstnanosti nebo úplné rezignace na získání zaměstnání a odchod do ekonomické neaktivity. Dlouhodobou nezaměstnaností jsou výrazněji postiženy nové členské státy Evropské unie: zatímco v zemích EU-15 bylo v roce 2001 bez zaměstnání déle než 1 rok pouze 3,1 % pracovní síly (tedy přibližně 40 % všech nezaměstnaných), v nových členských

¹⁴ Stejně nízký podíl chudých má v EU také Dánsko. Údaj zahrnuje i sebezaměstnané.

¹⁵ Podle Eurostatu dosáhl v roce 2003 podíl zkrácených úvazků na celkovém počtu pracovních úvazků 5,1 %.

¹⁶ Míra nedobrovolnosti dočasných zaměstnání není k dispozici, nicméně tato forma pracovního poměru obecně nebývá preferována vzhledem k vysoké míře nejistoty, která je s ním spojena. Lze proto předpokládat, že většina dočasných zaměstnání má nedobrovolný charakter v tom smyslu, že takto zaměstnané osoby by preferovaly trvalý pracovní poměr.

¹⁷ O podzaměstnanosti hovoříme v situaci, kdy je pracovník zaměstnán na zkrácenou pracovní dobu, ačkoliv by chtěl pracovat vyšší počet hodin.

zemích 7,6 % a jejich podíl na celkové nezaměstnanosti dosahoval 50 až 65 % (s výjimkou Kypru s pouhým 20 % podílem). Ve srovnání s ostatními novými členy EU sice dosahuje míra dlouhodobé nezaměstnanosti v České republice podprůměrné úrovně (4,3 % v roce 2001) a také podíl dlouhodobě nezaměstnaných (50 %) patří mezi novými členskými zeměmi k nejnižším a vykazuje klesající trend, nicméně v rámci zemí EU-25 je míra dlouhodobé nezaměstnanosti v ČR vysoká a ukazuje na poměrně početnou skupinu osob vyloučených z pracovního trhu a výrazně ohrožených sociální exkluzí.

Část nezaměstnaných je dokonce vytěsněna z trhu práce natolik, že rezignuje na hledání zaměstnání a stahuje se do ekonomické neaktivity, přestože má o placené zaměstnání zájem a v případě pracovní nabídky by reagovala jejím přijetím. Podíl takových osob mezi ekonomicky neaktivními může být poměrně vysoký: v extrémním případě Lotyšska má zájem pracovat každý čtvrtý ekonomicky neaktivní, v České republice pak každý dvanáctý. Znamená to, že asi 3 % osob v ekonomicky aktivním věku jsou v ČR mimo soutěž o pracovní místa, přestože mají zájem pracovat. To je ve srovnání se zeměmi EU-25 spíše průměrná hodnota - nejnižší podíl (0,7 %) vykazuje Dánsko, nejvyšší pak s velkým odstupem od ostatních členských zemí Lotyšsko (10,4 %) (viz příloha). Mezi ekonomicky neaktivními v České republice převládají ženy, a to ve všech věkových kategoriích. Ve věkové kategorii od 25 do 49 let tvoří ženy dokonce více než 80 % ekonomicky neaktivních, a to především v důsledku velmi nízkého počtu ekonomicky neaktivních mužů. Muži, kteří jsou v tomto věku ekonomicky neaktivní, pak navíc nejčastěji (ve 27 % případů) projevují zájem o zaměstnání (viz příloha).

Míra vyloučení jednotlivce ze světa práce se ovšem odvíjí nejen od jeho vlastního statusu na pracovním trhu, ale také od pracovní participace ostatních členů jeho domácnosti. Míra odtržení od světa práce je nejvyšší u domácností, ve kterých nepracuje ani jeden z jejich členů. Mezi základní indikátory sociální exkluze proto patří podíl osob žijících v domácnosti bez jakékoliv pracovní participace („jobless households“).¹⁸ V zemích EU žije v takových domácnostech v průměru okolo 12 % osob ve věku do 65 let a přibližně 9 % osob ve věku do 60 let - jejich podíl se odvíjí jednak od počtu domácností s jedinou osobou v ekonomicky aktivním věku a jednak od míry kumulace nezaměstnanosti v domácnostech. Podíl může být vysoký i v zemích s nízkou mírou nezaměstnanosti: například v Maďarsku žije v domácnostech bez pracovní participace 15,6 % obyvatel do 65 let (nejvíce z celé EU), ačkoliv mírou nezaměstnanosti se řadí mezi nejméně postižené země EU. Naopak Řecko a Španělsko, země s dlouhodobě nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti, vykazují nízký podíl osob v domácnostech bez vazby na pracovní trh. V České republice žije v jobless households každý desátý člověk mladší 65 let (což představuje průměr zemí EU) a každý čtrnáctý mladší 60 let (viz příloha).

Vyloučením a marginalizací na pracovním trhu jsou ve zvýšené míře ohroženy osoby s žádnou nebo nízkou kvalifikací, ženy, zdravotně postižení, příslušníci etnických menšin, uprchlíci a přistěhovalci a zejména pak lidé, u kterých dochází ke kumulaci více handicapů. V nových členských zemích včetně České republiky je vysokou mírou (dlouhodobé) nezaměstnanosti postižena zejména romská menšina, zvláště pak Romové žijící ve vyloučených komunitách.¹⁹ Jejich obtížná situace na pracovním trhu je zpravidla odvozována od jejich nízké kvalifikační úrovně, současně však je poukazováno také na roli diskriminace Romů na pracovním trhu.

¹⁸ Laekenský indikátor „jobless households“ vyjadřuje podíl osob ve věku 0 - 60 let (resp. 0 - 65 let) v domácnostech, ve kterých nikdo nepracuje. Zahrnuty nejsou domácnosti, ve kterých jsou všichni členové příslušníky některé z následujících kategorií: (a) mladší 18 let nebo (b) studenti ve věku 18 - 24 let nebo (c) ekonomicky neaktivní ve věku nad 60 let (resp. 65 let).

¹⁹ Míra nezaměstnanosti Romů byla v roce 2000/2001 v ČR odhadnuta na 46 %, na Slovensku 85 % a v Maďarsku na 57 % (Sirovátka, 2003). V romských osadách na Slovensku je pak míra nezaměstnanosti až 100 % (NAPSI SR, 2004).

2.1.4 Vyloučení ze vzdělávání

Riziko sociální exkluze je vysoké zejména u osob s nízkou úrovní lidského kapitálu, který se do značné míry odvíjí od dosažené úrovně vzdělání a kvalifikace. Stupeň dosaženého vzdělání slouží jako nejdostupnější a nejzřejmější indikátor lidského kapitálu při rozhodování zaměstnavatelů o obsazení pracovních míst (Sparkes, 1999) a ovlivňuje tak postavení jedince na pracovním trhu. Osoby s nízkým vzděláním a kvalifikací jsou potom ve zvýšené míře ohroženy nezaměstnaností a marginalizací na pracovním trhu (typicky spojenou s nedostatečnými příležitostmi participace na vzdělávání a výcviku, což jejich znevýhodnění dále prohlubuje), zprostředkovaně jsou pak také zvýšeně ohroženy chudobou a sociálním vyloučením. Znevýhodnění v oblasti vzdělání a kvalifikace dále představuje riziko znevýhodnění pro další generaci: nízké vzdělání rodičů, jejich nízký příjem a nízký status jsou faktory, které významně ovlivňují úspěšnost dětí ve vzdělávacím procesu.²⁰ Z hlediska sociálního začleňování vytváří účast na vzdělání nejen předpoklad pro participaci na pracovním trhu, ale má také potenciál překonávat negativní mezigenerační přenos, a to zejména při začlenění do kvalitního vzdělávacího procesu v ranném věku dítěte. Také vzdělávání dospělých představuje významný nástroj začleňování do dalších oblastí společenského života.

Vzdělanostní struktura české populace se kontinuálně pozitivně vyvíjí: podíl osob se základním vzděláním od roku 1950 poklesl z 83 % na 23 % obyvatel starších 15 let, podíl osob se středním i úplným středním vzděláním se zvýšil několikanásobně a podíl vysokoškolsky vzdělaných dosáhl v roce 2001 8,9 % (oproti necelému jednomu procentu v roce 1950). Pro vzdělanostní strukturu ČR je charakteristický nízký podíl osob s nízkou kvalifikací a také s vysokoškolským vzděláním a vysoký podíl středoškolsky vzdělaných. Mezi Laekenské indikátory sociální exkluze patří také podíl osob s velmi nízkou úrovní vzdělání na úrovni ISCED 2 nebo nižší, což v českých podmínkách odpovídá základnímu vzdělání. Srovnání ukazuje, že podíl osob s velmi nízkým vzděláním je v ČR relativně nízký i ve srovnání se zeměmi EU-15, a to ve všech věkových kategoriích. Přesto poznámka 19, stejně jako další prameny (Matějů a Straková, 2003) vypovídají o selektivnosti českého vzdělávacího systému a jeho schopnosti uchovávat třídní rozdíly.

Navzdory dobré a neustále se zlepšující kvalifikační struktuře v ČR existují sociální skupiny s celkově nízkou mírou vzdělanosti a kvalifikace. Vyloučení v oblasti vzdělanosti se týká zejména romské populace: podle údajů zveřejněných VÚPSV (Šimíková, Navrátil, Winkler, 2004) mezi Romy převažují lidé se základním vzděláním (80 - 85 %) a 5 % Romů je dokonce bez jakéhokoliv vzdělání. Bez jakékoliv kvalifikace pak jsou plné tři čtvrtiny Romů. V této souvislosti nelze nezpomenout selektivní mechanismus tzv. zvláštních škol, které jsou výrazným zdrojem sociální exkluze Romů (běžně je přijímáno jako fakt, že sociální exkluze má prameny v dětství) neboť v nich romské děti nejen nedostanou vzdělání srovnatelné se vzděláním svých vrstevníků z majoritní společnosti, ale ani šanci podílet se na jejich kulturním kapitálu a vytvářet s nimi společný sociální kapitál - což prohlubuje vzájemnou izolaci.

²⁰ Podle studie OECD má oproti dítěti, jež se v USA narodilo v dělnické rodině a chodilo do běžných veřejných škol v ekonomicky nepříliš prosperujícím regionu, české dítě z analogických poměrů 4krát nižší pravděpodobnost dosažení vysokoškolského vzdělání (www.ihned, 26. 7. 2004).

T a b u l k a 2 Osoby s velmi nízkou kvalifikací (úroveň ISCED 2 a nižší, %), 2001

	25 - 34 let	35 - 44 let	45 - 54 let	55 - 64 let
EU 15	26,1	31,4	40,2	51,6
Belgie	24,9	37,6	46,3	60,3
Dánsko	13,7	19,6	19,6	28,1
Německo	14,8	14,6	17,1	24,3
Řecko	27,3	39,6	56,8	72,3
Španělsko	42,8	55,0	71,4	82,7
Francie	22,3	33,4	42,4	54,9
Itálie	42,6	50,7	61,5	78,2
Lucembursko	34,0	37,4	45,4	52,1
Nizozemí	23,1	29,0	37,8	47,8
Rakousko	14,6	18,2	26,5	36,1
Portugalsko	67,6	80,4	86,3	91,2
Finsko	13,2	16,0	30,8	49,3
ČR*	7,0	10,2	16,7	24,3

*osoby se základním vzděláním a bez vzdělání

Zdroj: Eurostat, ČSÚ (vlastní výpočty z dat Sčítání lidu, domů a bytů 2001)

Také podíl osob, které předčasně ukončují účast na vzdělání, je v ČR nízký a patří ke zcela nejnižším v celé Evropské unii: zatímco v ČR v roce 2002 odešlo ze škol s nízkou kvalifikací 5,5 % mladých lidí ve věku 18 - 24 let, v nových členských zemích Evropské unie 8,9 % a v zemích EU-15 dokonce 18,9 %, tedy téměř každý pátý. Ve všech zemích EU-25 s výjimkou Dánska a Rakouska předčasně ukončují účast na vzdělávání častěji muži než ženy.

V ostatních ukazatelích participace na vzdělávání však Česká republika ze srovnání s ostatními zeměmi již nevychází natolik pozitivně: podíl dospělých, kteří se zúčastňují celoživotního vzdělávání, odpovídá průměru nových členských zemí a výrazně zaostává za vyspělými evropskými zeměmi. Zatímco v nejrozvinutějších zemích dosahuje podíl dospělých v celoživotním vzdělávání okolo 20 % (Velká Británie, Finsko, Dánsko) a v extrémním případě Švédska až 36 %, participace Čechů v roce 2004 pouze mírně překročila hranici 6 %.²¹ Také podíl osob participujících na terciárním vzdělávání je v České republice nízký, a to navzdory rostoucímu počtu studentů. Zatímco v ostatních zemích Evropské unie připadá na 1 000 osob ve věku od 20 do 29 let typicky 223 studentů (Itálie) až 442 studentů (Finsko), v ČR a na Slovensku je to méně než 170 studentů. Nižších hodnot pak dosáhly pouze středomořské země Kypr a Malta (viz příloha).

2.1.5 Další formy vyloučení

Až dosud jsme věnovali pozornost oblastem, které jsou považovány v oblasti sociálního začleňování za klíčové a které jsou vzájemně úzce spjaty. Koncept sociálního vyloučení však zahrnuje celou řadu dalších oblastí společenského života. Mezi nejvýznamnější patří **bezdomovectví**, které bývá považováno za extrémní formu sociálního vyloučení. Počet bezdomovců a jejich situaci je však velmi obtížné sledovat. Bezdomovci patří do kategorie osob, které nebývají zahrnuty do pravidelných šetření populace (ty se zpravidla týkají pouze osob žijících v soukromých domácnostech), a proto jsou jejich počty nejčastěji odhadovány podle statistik sociálních služeb. Podle kvalifikovaných odhadů však problém bezdomovectví v posledních letech v evropských zemích narůstá a není tomu jinak ani v ČR.

²¹ Data Eurostat 2005. Indikátor „celoživotní vzdělávání“ je založen na šetření pracovních sil (labour force surveys) a vyjadřuje podíl osob ve věku od 25 do 64 let, které uvedly, že se účastnily vzdělávání nebo výcviku v průběhu 4 týdnů, které předcházely datu šetření.

Vyloučení v oblasti **bydlení** však není spojeno výhradně s bezdomovectvím, ale také například s nevyhovujícími základními standardy bydlení (hygienická závadnost, přeplněnost apod.). Ve srovnání se zeměmi EU-15 nemá ČR výrazně horší podmínky bydlení (výjimkou je větší přeplněnost bytů).

T a b u l k a 3 Problémy s bydlením (% domácností)

	domácnosti v ČR	domácnosti v EU-15
malý byt	17,5	14,6
tmavý byt	6,0	8,4
nedostatečné vytápění	8,2	8,6
vlhkost v bytě	12,2	15,9
hluk z ulice	29,0	25,3

Zdroj: ČR – Sociální situace domácností v roce 2001, data za rok 2001, EU 15 – Eurostat, data za rok 2000

Další významnou formou sociální exkluze je znevýhodnění nebo vyloučení z přístupu ke službám **péče o zdraví**. Mezi osoby vystavené různému stupni vyloučení v oblasti zdraví se řadí chudí lidé, bezdomovci, lidé žijící v deprivovaných regionech, osoby pobývající nelegálně na území cizího státu, oběti komerčního zneužívání ad. V ČR se jedná zejména o Romy a bezdomovce. Za bariéru v přístupu ke zdravotnickým službám je považována v některých evropských zemích také dlouhá čekací lhůta na zdravotnický výkon (např. Finsko, Irsko, Nizozemsko, Švédsko, Dánsko).

S ohledem na rozvoj **informačních a telekomunikačních technologií (ICT)** a jejich prohlubující se význam pro fungování (post)moderních společností, je sociální začlenění stále více spojeno s tzv. počítačovou gramotností - se schopností obsluhovat výpočetní techniku, získávat a vyhodnocovat informace prostřednictvím ICT. Počítačová gramotnost je přitom stále více spojena nejen s pracovním uplatněním, když postupně i výkon méně kvalifikovaných prací je spojen s manipulací s ICT, ale také s participací ve společnosti obecně. Vyloučením jsou v této oblasti ohroženi zejména lidé s omezeným přístupem k ICT (např. chudí a starší lidé) a lidé s nízkou úrovní lidského kapitálu.

Sociální vyloučení může mít také podobu nedostatečného přístupu **k sociálním a právním službám, k výkonu občanských práv** - například nedostatečné možnosti domoci se svých práv soudní cestou (náklady na soudní poplatky a advokátní služby apod.). Vedle toho může sociální vyloučení znamenat sociální izolaci vyvolanou nejrůznějšími dalšími faktory (zdravotní nebo mentální omezení, způsob života, důsledek nelegálních aktivit včetně obětí trestných činů ad.).

Sociální vyloučení je často obtížné zachytit prostřednictvím statistických údajů. Ačkoliv v současné době existuje v odborné literatuře velké množství indikátorů sociální exkluze v jednotlivých dimenzích, problém spočívá v jejich naplnění daty. K tomuto účelu je potřeba vytvořit datovou základnu, která by postihovala situaci v jednotlivých zemích a současně také umožňovala (díky jednotné metodice sběru dat) mezinárodní komparaci. Z metodologického hlediska je postižení sociálního vyloučení v rámci větších celků obtížné také z důvodu nedostatečné nebo zcela chybějící reprezentace nejohroženějších skupin ve standardních statistických šetřeních: například šetření domácností zpravidla zahrnuje pouze osoby žijící v soukromých domácnostech (tedy nikoliv osoby žijící v ubytovnách nebo bezdomovce). Rozsáhlá statistická šetření je proto nutné doplnit specializovanými studii zaměřenými na situaci nejvíce ohrožených skupin v populaci.

Riziko sociálního vyloučení v České republice se jeví ve srovnání s ostatními zeměmi rozšířené Evropské unie spíše jako nízké, zejména posuzujeme-li jednotlivé dimenze sociálního vyloučení odděleně: nízká míra relativní chudoby i malý podíl osob s nízkým vzděláním, podíl domácností potýkající se s problémy v oblasti bydlení na úrovni průměru

v zemích EU-15 a mírně nadprůměrná hodnota míry dlouhodobé nezaměstnanosti ve srovnání se zeměmi EU-15. Závažnou okolností však je, že v české populaci dochází ke kumulaci znevýhodnění ve výše uvedených oblastech, a to nejvýrazněji u příslušníků romské menšiny. Jejich nepříznivá vzdělanostní a kvalifikační struktura se promítá do znevýhodněného postavení na pracovním trhu, pro které je charakteristická vysoká míra nezaměstnanosti, opakovaná nezaměstnanost a výkon nekvalifikovaných (a tedy i nízko placených) zaměstnání. Nezaměstnanost pak představuje vysoké riziko chudoby, což se projevuje také např. v oblasti kvality bydlení a ve zdravotním stavu Romů. O sociálním vyloučení svědčí také koncentrace romských obyvatel v nevyhovujícím starém bytovém fondu v majetku státu a jejich segregace (Šimíková, Navrátil, Winkler, 2004). Sociálním vyloučením nejsou v ČR ohroženi pouze Romové a stejně tak jím nejsou ohroženi všichni příslušníci této heterogenní komunity - kumulace znevýhodnění ve spojení s menšinovou etnickou příslušností však představují závažné riziko sociální dezintegrace. Zvláštní formu vyloučení a následně i rizika sociální dezintegrace v tomto kontextu představuje snaha některých municipalit soustředit neplatiče nájemného v obecních bytech do tzv. holobytů.

2.2 Politika sociálního začleňování

Boj proti sociálnímu vyloučení tvoří jednu z prioritních oblastí evropské sociální politiky od devadesátých let minulého století. Členské státy evropské unie ve svém úsilí postupují tzv. metodou otevřené koordinace, která spočívá ve stanovení společných cílů na úrovni EU, vytváření nástrojů jejich dosažení na národní úrovni a pravidelné vyhodnocování výsledků na základě společných indikátorů.

Členské země Evropské unie se na summitu v Lisabonu na jaře 2000 shodly na potřebě zahájení procesu, který bude směřovat k eliminaci chudoby a sociálního vyloučení do roku 2010. V návaznosti na to byly formulovány summitem v Nice v roce 2000 základní společné cíle politiky sociálního začleňování.:

- 1) usnadnění participace v zaměstnání a přístupu ke zdrojům, právům, statkům a službám všem,
- 2) prevenci rizika sociálního vyloučení,
- 3) pomoc nejvíce zranitelným,
- 4) mobilizaci všech relevantních subjektů.

Postup naplňování těchto cílů formulují jednotlivé členské státy ve svých národních akčních plánech sociální inkluze (NAPSI). Tyto plány jsou v národních kompetencích, úloha Evropské unie spočívá zejména v koordinaci a monitorování celého procesu, vyhodnocování a podávání zpětné vazby. **První akční plány** byly vytvořeny v roce 2001 tehdejšími členskými zeměmi (EU 15) a pokrývaly období od roku 2001 do roku 2003. Vyhodnocení těchto akčních plánů, které provedla Evropská komise, bylo prezentováno ve společné zprávě (Joint report on social exclusion), která byla schválena na sklonku roku 2001 na summitu v Laekenu. Na tomtéž summitu pak byly přijaty společné indikátory boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení. V roce 2001 Evropská unie rovněž přijala Akční program na podporu koordinace v boji proti sociální exkluzi. Tento program byl vyhlášen na období od roku 2002 do roku 2004 a je zaměřen na zkvalitnění sociálně politických analýz a na podporu spolupráce neziskových organizací, které se na boji proti sociální exkluzi aktivně podílejí.

Druhá vlna národních akčních plánů byla předložena zeměmi EU-15 v polovině roku 2003 a byla vyhlášena na období do roku 2005. Na tyto plány byly kladeny požadavky na formulaci národních cílů, větší důraz na gender a na zvláštní pozornost situaci přistěhovalců. Také tyto plány byly vyhodnoceny Evropskou komisí ve společné zprávě, a to na počátku roku 2004. Po rozšíření Evropské unie byly v roce 2004 přijaty národní akční plány sociální inkluze také v deseti nových členských státech včetně České republiky. Tyto

plány zatím časově nekorespondují s plány zemí EU-15, protože byly vyhlášeny do roku 2006. Nové členské země měly při tvorbě svých akčních plánů příležitost využít zkušeností ze zemí EU-15, a to například prostřednictvím tzv. twinningových projektů a v rámci komunikace s Evropskou komisí.

2.2.1 Cíle národních akčních plánů sociální inkluze²²

Součástí všech národních akčních plánů sociální inkluze je vymezení cílů, jichž hodlají jednotlivé státy dosáhnout. Tyto cíle se vzájemně liší jak svým vztahem k chudobě a sociálnímu vyloučení/začlenění, tak také mírou své obecnosti.

Členské země EU 15 byly ve Společném rámci pro **národní akční plány na období 2003 - 2005** („Common outline“) vyzvány ke stanovení časově vymezených kvantifikovaných a srozumitelných cílů, které jsou relevantní vzhledem k situaci v jednotlivých zemích. Význam kvantifikovaných cílů spočívá v jejich úkolovém charakteru: na základě přesně vymezeného cílového stavu lze jednoznačně sledovat jeho naplnění či nenaplnění ke stanovenému termínu a v daném časovém horizontu také monitorovat tempo a míru pokroku v dané oblasti (a tím zpětně regulovat relevantní politiky). Evropská komise při svém hodnocení konkrétních cílů rozlišila tři typy, které se v různých kombinacích v jednotlivých NAPSÍ vyskytují. Jedná se o:

- 1) přímé cíle („direct outcome targets“) - vztahující se přímo k celkovému výsledku politiky sociální inkluze, tedy k redukci chudoby a sociální exkluze
- 2) nepřímé cíle - cíle, jejichž plnění může nepřímo přispět k redukci chudoby a sociální exkluze a
- 3) vstupní cíle - cíle, které se vztahují ke zvýšení policy effort.

Konzistentní zahrnutí všech typů konkrétních cílů v NAPSÍ je poměrně výjimečné a bylo provedeno pouze ve dvou členských zemích EU-15 - ve Velké Británii, která vyniká rozsahem i mírou operacionalizace svých cílů, a v Portugalsku.

Přímé cíle jsou nejčastěji založeny na společných indikátorech chudoby a sociální exkluze přijatých na summitu v Laekenu. Zejména se jedná o redukci podílu osob žijících v domácnostech s příjmem nižším než 60 % mediánového příjmu v dané zemi, tedy o redukci rizika příjmové chudoby. Takto byl stanoven přímý cíl v Řecku, Španělsku, Portugalsku, Irsku a ve Velké Británii, z nových členských zemí pak v Estonsku. V některých zemích jsou přímé cíle založeny na jiném ukazateli, který je na základě analýz považován za relevantní: například v nizozemském NAPSÍ je stanoven závazek zvýšení participace příslušníků etnických menšin na pracovním trhu na 54 % v roce 2005, Rakousko se zavázalo snížit počet mladých i dospělých nezaměstnaných na polovinu a Maďarsko ve svém NAPSÍ mimo jiné deklarovalo cíl snížit míru dlouhodobé nezaměstnanosti o 2,2 %. Nicméně v rámci EU 15 byl přímý cíl stanoven pouze v osmi národních akčních plánech - prakticky polovina těchto zemí se tedy spokojila pouze s vymezením nepřímých cílů. Ty jsou pak kvantifikovány téměř ve všech NAPSÍ v zemích EU-15 i v nových členských zemích. Například se jedná o cíle, které mají podobu redukce počtu osob pobírajících dávky sociální pomoci o polovinu v letech 1999 - 2004 (Švédsko), snížení počet krádeží v bytech o 25 % v letech 1998/9 - 2004 (Velká Británie) nebo zvýšení minimálního pracovního příjmu na 1 000 EUR (Rakousko).

²² Následující text je věnován rozboru prvního českého Národního akčního plánu sociálního začleňování v evropském kontextu. Cíle, které si český NAPSÍ klade, jsou srovnávány s charakterem cílů zemí EU-15 i nových členských zemí. Pozornost je jim věnována především z hlediska jejich vazby na stav chudoby a sociálního vyloučení a z hlediska míry jejich obecnosti. V druhé části se text zabývá strategiemi, které jsou zaměřeny na sociální začlenění ve vybraných oblastech považovaných pro daný proces za klíčové (boj proti chudobě, vzdělávání a pracovní participace) a specifickými cíli, které jsou v těchto oblastech definovány. Vzhledem ke krátkému časovému období od přijetí českého NAPSÍ není, na rozdíl od zemí EU, dosud možné provést analýzu jeho účinků.

Cíle **stanovené NAPSÍ ČR** jsou charakteristické svou obecností a velmi nízkou mírou kvantifikace. Podobně jako v Itálii, také ČR ve svém akčním plánu výslovně uvádí pouze jeden konkrétní cíl, a to v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti. Jedná se o cíl, který má charakter vstupního cíle: zvýšit podíl dlouhodobě nezaměstnaných zařazených do některého programu aktivní politiky zaměstnanosti na 20 % do roku 2006. Ani v programech, na které NAPSÍ odkazuje, většinou nejsou cíle kvantifikovány (výjimku tvoří například Národní akční plán zaměstnanosti, ve kterém je řada kvantifikovaných cílů, které byly stanoveny jednotně pro země EU) - stanovování konkrétních měřitelných cílů u nás není pro současné sociálně politické programy typické. Absencí kvantifikovaných cílů se Česká republika výrazně odlišuje nejen od zemí EU-15, které mají s přípravou NAPSÍ delší zkušenost, ale také od ostatních nových členských zemí. Kvantifikované cíle jsou ve velké míře zakomponovány v maďarském a estonském NAPSÍ a například Polsko (podobně jako Velká Británie) v příloze uvádí souhrnnou tabulku konkrétních cílů.

Také naplňování cílů, které jsou vymezeny spíše v obecné rovině, lze sledovat, a to prostřednictvím vhodně zvolených indikátorů. Národní akční plány zemí EU-15 proto zpravidla obsahují vedle Laekenských indikátorů také seznam národních indikátorů, které se vztahují k cílům v jednotlivých oblastech NAPSÍ a případně také uvádějí také jejich vývoj (viz např. NAPSÍ Velké Británie, která v příloze uvádí vývojové trendy u téměř 60 indikátorů rozčleněných jednak podle společných cílů evropského boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení a jednak podle cílových skupin). Velký důraz je na indikátory kladen také ve slovenském NAPSÍ na roky 2004 - 6: obecné cíle jsou zde ve většině případů převedeny do souboru úkolů a indikátorů jejich naplňování. NAPSÍ ČR indikátory plnění cílů neuvádí, nicméně je zřejmé, že do budoucna by bylo přínosné alespoň klíčové indikátory formulovat a systematicky vyhodnocovat.

Charakter cílů, které jsou v českém plánu uvedeny, v některých případech odráží počáteční stádium, v němž se nachází snaha o řešení problémů v určitých oblastech sociálního začleňování. Jako příklad může sloužit cíl přijmout funkční definici bezdomovectví a zjistit počet bezdomovců, zavedení národních Standardů sociálních služeb nebo stabilizace způsobu financování sociálních služeb, které poskytují nestátní neziskové organizace ad. Některé z cílů pak lze za skutečné cíle považovat jen s těžkou duší, zejména pokud jde o cíl pokračovat v programu určitého typu.

2.2.2 Strategie sociálního začleňování ve vybraných oblastech

Prevence a snižování rizika chudoby

Úsilí o snižování rizika chudoby patří k tradičním oblastem sociální politiky. Jednotlivé státy podle své sociálně politické tradice usilují o přerozdělení příjmů v různé míře a s různou mírou úspěšnosti. Základním cílem příjmové redistribuce prostřednictvím sociálních transferů je snížení nerovností a eliminace chudoby vznikající při prvotním (tržním) rozdělení příjmů. Ke zhodnocení a srovnání účinnosti sociálních transferů proto slouží například srovnání míry chudoby ve společnosti v hypotetické situaci neexistence sociálních transferů se skutečnou mírou chudoby.

Co se týče **rozsahu a efektivnosti sociálních transferů**, před jejich uskutečněním je v evropských zemích vystavena riziku chudoby značná část populace: od 34 % ve Švédsku až po 48 % obyvatel Polska.²³ Prostřednictvím důchodů a dalších sociálních transferů je riziko chudoby podstatně redukováno ve všech zemích EU, o něco výrazněji v nových členských zemích EU (celkově o 29 procentních bodů) než v zemích EU-15 (24 procentních bodů). Efektivita českého systému se ve srovnání s ostatními zeměmi jeví jako vysoká. Před

²³ Údaje za rok 2001, zdroj Eurostat.

uskutečněním sociálních transferů je vystaveno chudobě 36 % a po uskutečnění redistribuce v podobě důchodů 18 % české populace. Ačkoliv snížení míry chudoby o 26 procentních bodů nevybočuje z hodnot sledovaných i v ostatních zemích, je nutno ji hodnotit na pozadí nízkých primárních (tržních) příjmových nerovností v ČR. Zatímco v zemích EU-15 sociální transfery „posunou“ nad hranici chudoby 62 % osob, které jsou chudé před uskutečněním sociálních transferů (a v nových členských zemích 67 %), v ČR je před chudobou ochráněno hned 78 % těchto osob (viz příloha). Efektivita českého systému se přitom projevuje jak v oblasti důchodů, tak také v oblasti dalších sociálních dávek, které se podílejí na celkové redukci chudoby asi z jedné třetiny. Poněkud méně efektivní je český sociální systém při redukci rizika chudoby u dětí.²⁴ Česká republika přitom patří do skupiny zemí, které v rámci EU vydávají na sociální transfery nejnižší podíl svého hrubého domácího produktu (20,1 % oproti 24 % v zemích EU-15).²⁵ Na sociální transfery vydávají více nejen všechny evropské státy s nízkou mírou chudoby (s výjimkou Maďarska), ale také část zemí potýkajících se s velmi vysokým podílem osob ohrožených příjmovou chudobou (např. Itálie, Portugalsko, Velká Británie).

Co se týče strategie, Národní akční plán sociálního začleňování České republiky na léta 2004 - 2006 staví svoji strategii na nízké míře relativní chudoby a poměrně dobrém nastavení systému sociální ochrany. Chudobu chápe především jako důsledek nezaměstnanosti, a proto přistupuje k řešení problému chudoby především skrz začlenění na pracovním trhu. Nástrojem podpory růstu pracovní participace pak je (a) zvyšování pracovních pobídek prostřednictvím úpravy poměru mezi výší sociálního příjmu v nezaměstnanosti a minimální mzdou (což je považováno za významné zejména u početnějších rodin), (b) zvyšování úsilí v oblasti programů aktivní politiky zaměstnanosti, které jsou zaměřeny na obtížně umístitelné uchazeče o zaměstnání a (c) podpora vzniku nových pracovních míst pro dlouhodobě nezaměstnané, zdravotně postižené, obtížně umístitelné uchazeče o zaměstnání a bezdomovce (viz níže).

Význam pracovní participace pro ochranu před chudobou je vnímán také v národních akčních plánech zemí EU-15. Minimalizaci disincetivních účinků sociálních dávek a **zvýšení pracovních pobídek** si vedle České republiky klade za cíl celá řada zemí EU. Vedle zvyšování minimálních mezd a takto vyvolaného růstu rozdílu mezi minimální mzdou a sociálními dávkami se v různých zemích ke stimulaci pracovní nabídky používá také dalších mechanismů: například daňových úlev pro pracovníky s nízkými příjmy nebo pokračování ve výplatě sociálních dávek (nebo jejich části) i po nástupu do zaměstnání (Velká Británie, Irsko, Nizozemsko, Belgie, Francie, Finsko a Lucembursko).

Regulace výše dávek sociální pomoci (životního minima) má v jednotlivých zemích různou podobu - zatímco v některých NAPSÍ je vyjádřena potřeba zvýšení jejich reálné hodnoty (Španělsko, Irsko), jinde se jedná o cíl zachování kupní síly těchto dávek (Francie, Belgie, Lucembursko) a v několika zemích dokonce o redukci dávek (Dánsko, Nizozemsko). Redukce dávek je v těchto případech alternativní strategií ke zvyšování minimálních mezd při snaze o zvýšení incentív k práci. NAPSÍ ČR formuluje svoji strategii v oblasti vývoje výše dávek životního minima poměrně obecně, když stanovuje za cíl upravovat tuto výši tak, aby „*vyjadřovala dostatečnou a ekvivalentní ochranu před hmotnou nouzí všech typů domácností*“, přičemž důraz je jednoznačně kladen na snižování jejich disincetivních účinků na pracovní motivaci. Hmotná nouze je přitom v ČR vymezena právě ve vztahu k životnímu minimu.

²⁴ Nad hranici chudoby systém „posouvá“ pouze 57 % dětí ve věku do 15 let, které jsou ohroženy chudobou, ale až 95 osob ve věku nad 65 let (zdrojem dat je Eurostat a vztahují se k roku 2003).

²⁵ Zdrojem dat je OECD (www.oecd.org) a vztahují se k roku 2001. Údaje za Litvu, Lotyšsko, Estonsko a Slovinsko nebyly k dispozici.

V rámci NAPSI zemí EU 15 je věnována větší pozornost příjmům osob pobírajících penzi. Zatímco ČR se i v této oblasti omezuje na zvyšování pracovní participace seniorů, řada NAPSÍ si klade cíle vztahující se k **ochraně důchodců před chudobou**, a to zejména pokud jde o osoby, které jsou odkázány na minimální nebo tzv. sociální důchody. Cíl zvýšit reálnou kupní sílu minimálních důchodů si kladou zejména ty státy, ve kterých je vysoká míra rizika chudoby seniorů (Irsko, Velká Británie, Řecko, Portugalsko a Španělsko). V těchto zemích (s výjimkou Španělska) se míra chudoby důchodců pohybuje mezi 24 - 39 % a převyšuje tak výrazně míru chudoby evropských penzistů (16 % v EU-25). V ČR obecně nepatří senioři ke skupinám ohroženým ve zvýšené míře chudobou a jejich ohrožení sociálním vyloučením je vnímáno zejména v jiných než ekonomických dimenzích (ačkoliv NAPSÍ v analytické části upozorňuje na materiální obtíže jednočlenných domácností žen - důchodkyň). Prevence a eliminace sociálního vyloučení je pak pojímána v rovině sociálních a zdravotních služeb, nikoliv v rovině sociálních transferů.

Jednoznačná strategie českého NAPSÍ zajistit ochranu proti chudobě prostřednictvím inkluze na pracovním trhu vede k opomíjení ochrany specifických skupin obyvatelstva, které se v daném období aktuálně potýkají s nezaměstnaností (například tam, kde nástroje APZ selhávají nebo kde je nízký počet volných pracovních míst) a nebo u kterých není začlenění na trh práce primárním nástrojem sociálního začlenění (jedná se o skupiny, u kterých musí pracovnímu začlenění předcházet řešení jiného problému, např. u drogově závislých). Řada zemí EU-15 ve svých NAPSÍ věnuje pozornost **nastavení systému sociální pomoci specifickým potřebám**: jedná se o zvyšování minimálního poměru náhrady příjmu nezaměstnaných (Rakousko), zajištění dodávek elektrického proudu chudým domácnostem (Belgie), podporu velkých rodin (Francie) nebo dávky sociální pomoci cílené na pomoc domácnostem s dluhy na nájmem (Finsko).

V mnoha zemích byly mezi osoby ohrožené chudobou a sociálním vyloučením zařazeny také **výrazně zadlužené osoby nebo domácnosti**. Jejich chudoba totiž může mít skrytý charakter – měření chudoby je totiž jak u nás, tak i v ostatních zemích EU založeno na posouzení příjmů domácností, nikoliv struktury jejich výdajů nebo míry deprivace. Výrazně zadlužené osoby však mohou být i při vysokých příjmech deprivovány v řadě oblastí a mohou být výrazně ohroženy sociálním vyloučením, a to dokonce i v jeho extrémních podobách (například bezdomovectví v důsledku soudní exekuce). Většina NAPSÍ proto věnuje pozornost prevenci vysokého zadlužení, a to zpravidla prostřednictvím osvěty a vzdělávání (informační kampaně, regulace reklamních kampaní, podpora poradenských, výcvikových a podpůrných středisek pro zadlužené osoby). Některé země pak také zavádějí opatření na řešení situace výrazně zadlužených domácností (Německo, Belgie, Francie). Problém vysokého zadlužení je stále více relevantní i v České společnosti (a to nejen u romské menšiny, kde byl identifikován problém lichvy), a proto by bylo vhodné se mu v budoucnu rovněž blíže věnovat.

Projevem extrémní chudoby a sociálního vyloučení je **bezdomovectví**, a proto je mu v národních akčních plánech sociálního začleňování v zemích EU-15, ale také v nových členských státech, věnována pozornost. Národní akční plány se v této oblasti zaměřují především na zvýšení dostupnosti ubytovacích zařízení pro bezdomovce a na pomoc s jejich každodenními problémy. Rakousko, Finsko, Irsko, Velká Británie, Dánsko a Polsko zavedly strategii k redukci nebo úplnému odstranění bezdomovectví. Například ve Finsku byl vytvořen akční plán pro redukci bezdomovectví, ve kterém se vláda mj. zavazuje zřídít 1000 dodatečných bytových jednotek pro bezdomovce každý rok v období od roku 2002 do roku 2006, v Rakousku je pak realizován program, jehož cílem je poskytnutí nájemního ubytování (mimo ubytovny pro bezdomovce) pro všechny vídeňské bezdomovce v období do roku 2006. Vedle opatření na redukci počtu nezaměstnaných bývá věnována pozornost také prevenci bezdomovectví, například prostřednictvím prevence soudních vystěhování (Rakousko,

Německo) nebo pomocí specifických dávek sociální pomoci v případech ohrožení bezdomovectvím (Německo). Maďarsko pak zavádí program, díky kterému budou všichni bezdomovci vybaveni doklady totožnosti, což je předpokladem pro jejich další začleňování. NAPSÍ ČR věnuje bezdomovectví pozornost jako problému extrémní chudoby a sociálního vyloučení, který však v současnosti není dostatečně vymezen ani zmapován (chybí jak definice bezdomovectví, tak i odhad počtu bezdomovců) a u kterého chybí komplexní strategie řešení. NAPSÍ si ani neklade za cíl takovou strategii vybudovat - jednotlivé možnosti řešení tohoto problému jsou formulovány velmi obecně a parciálně (podpora vzniku míst podporovaného zaměstnání pro bezdomovce, zlepšení přístupu ke zdravotní péči prostřednictvím propojení sociálních a zdravotních služeb, vytvoření sítě sociálních služeb pro bezdomovce a budování sítě ubytovacích zařízení pro bezdomovce, prevence ztráty bydlení a vzniku bezdomovectví). Vytvoření definice a kvantifikace bezdomovectví jsou dílčí, ale významné cíle pro vybudování strategie k řešení tohoto problému.

Začleňování v oblasti vzdělávání a kvalifikace

Vzdělávání je v Národních akčních plánech sociálního začleňování pojímáno zejména ve vztahu k jeho významu pro pracovní uplatnění, a to ať už jde o vzdělávání v podobě přípravy na zaměstnání nebo o celoživotní vzdělávání a rekvalifikace, které umožňují reagovat na měnící se požadavky na pracovním trhu. Národní akční plány věnují pozornost vzdělávání ve všech jeho fázích, důraz je kladen na rozvoj celoživotního vzdělávání a na vzdělávání znevýhodněných sociálních skupin.

Předškolní vzdělávání je národními akčními plány vnímáno ve dvou rovinách: jednak jako prostředek umožňující pracovní začlenění matkám malých dětí a jednak jako nástroj vyrovnávání šancí dětí ze znevýhodněného prostředí. Hodnocení Evropské komise (2004) upozorňuje, že funkce pracovní inkluze rodičů je v zemích EU-15 zdůrazňována častěji než funkce sociálního začleňování a vzdělávání jedinců od raného věku. Například Dánsko zdůrazňuje včasné a koordinované úsilí v mateřských školách a při zahájení školní docházky v souvislosti s prevencí negativního mezigeneračního přenosu. Podobný cíl je sledován také ve švédském NAPSÍ, podle kterého má být od roku 2003 nabídnuto místo v předškolním zařízení všem dětem ve věku 4 let - vzhledem k tomu, že je tato služba poskytována bezplatně, výslovně se očekává zvýšení participace dětí, jejichž rodiče jsou nezaměstnaní nebo nejsou švédského původu (dětí imigrantů). Maďarsko se pak mj. zaměřilo na vybudování afirmativního vzdělávacího systému od mateřských škol po vysoké školy, jehož ústředním cílem bude podpora životních šancí znevýhodněných dětí, zejména pak dětí romského původu. Současně se maďarská vláda zavazuje zvýšit počet předškolních zařízení a základních škol ve znevýhodněných mikroregionech, zvláště pak v těch, které se vyznačují vysokým podílem romské populace. Také NAPSÍ ČR věnuje pozornost dětem se speciálními vzdělávacími potřebami, tedy dětem se zdravotním postižením nebo sociálním znevýhodněním včetně romských dětí, a stanovuje za cíl zlepšit dostupnost včasné péče o tyto děti v předškolních zařízeních (včetně tzv. přípravných tříd).

Zajištění rovných příležitostí pro všechny ve vzdělávacím systému a prevence vzdělanostních znevýhodnění v rámci **školského systému** je téma, kterým se zabývají všechny národní akční plány. Zpráva Evropské komise (2004) identifikovala přístupy, které jsou v této oblasti uplatňovány v akčních plánech zemí EU-15:

- a) soustředit pozornost na přechod mezi jednotlivými vzdělávacími stupni (např. přechod z mateřských škol na základní školy, ze základních škol na střední atd.),
- b) monitorování žáků a individualizace přístupu k žákům s potížemi,
- c) zvýšení úsilí v prevenci (funkční) negramotnosti dětí,
- d) posilování doučování a poradenství v oblasti vzdělávání,
- e) rozvoj mimoškolních aktivit a pomoci s domácími úkoly,

- f) výcvik učitelů v oblasti sociální inkluze a posílení vztahů mezi rodiči a školami,
- g) zaměřit se na finanční bariéry plné participace ve školách včetně nákupu pomůcek a participace na dalších aktivitách školy.

Významnou součástí strategie začleňování v oblasti vzdělávání je soustředění pozornosti na děti, které studují v jazyku, který není jejich mateřským. Tyto děti mohou dosahovat horších studijních výsledků z důvodu jejich nedostatečné jazykové vybavenosti a je u nich následně vyšší riziko předčasného ukončení vzdělávání a vytvoření negativního postoje ke vzdělávání do budoucna. Důraz je proto kladen na výuku jazyka země, ve které žijí.

Česká vláda směřuje úsilí v oblasti školského systému jednoznačně ke znevýhodněným dětem a mladým lidem. Vedle zohledňování individuálních potřeb žáků a studentů si klade za cíl také podporu vzdělávání pracovníků státní správy, pedagogických a řídicích pracovníků škol a školských zařízení pracujících se znevýhodněnými dětmi. Významným závazkem pak je pokračování v programu podpory romských studentů na středních školách a zahájení programu podpory romských studentů na vysokých školách (podobné, avšak důraznější opatření bylo zavedeno na podporu vzdělávání také v Maďarsku: v rámci afirmativní akce jsou například sníženy limity přijímacích zkoušek na vysoké školy znevýhodněným uchazečům o studium na 80 % oproti limitu pro ostatní uchazeče). NAPSI ČR opomíjí oblast vzdělávání populace s odkazem na uspokojivou situaci v oblasti vzdělávání.

V oblasti **vzdělávání dospělých a celoživotního vzdělávání** je v rámci zemí EU-15 zdůrazňována nutnost zvyšování gramotnosti dospělé populace. Jedná se přitom primárně o osoby, které jsou nejsou negramotné, ale mají například problémy porozumět čtenému textu nebo prakticky využít základních početních operací - jejich problém tedy spočívá v neschopnosti adekvátně zpracovat informace, se kterými přicházejí do styku (tzv. funkční negramotnost). Několik zemí EU-15 (Dánsko, Finsko, Lucembursko, Nizozemsko a Švédsko) vedle toho kladou důraz také na jazykovou výuku pro imigranty. Například Švédsko si klade za cíl zkvalitnit výuku švédštiny jako cizího jazyka, a to zejména s ohledem na význam překonání jazykové bariéry pro začlenění na pracovní trh. Podobně také Rakousko zdůrazňuje význam jazykového vzdělávání pro imigranty jako prostředku odstraňování bariéry sociální inkluze. V rámci celoživotního vzdělávání je rovněž vyzdvihována nutnost přístupu k dovednostem, které jsou potřebné ve společnostech založených na znalostech: dovednosti v oblasti informačních a komunikačních technologií (ICT), interpersonální a občanské schopnosti a dovednost učit se. Dánsko zavádí dva programy zaměřené na zlepšení schopností zdravotně postižených využívat informačních technologií. NAPSI ČR identifikuje jazykovou bariéru imigrantů v jejich začleňování do české společnosti, ve svých opatřeních však již této okolnosti nevěnuje pozornost. NAPSI ČR se dále spokojuje s konstatováním vysoké míry gramotnosti a nevěnuje pozornost rozvoji základních dovedností v oblasti funkční gramotnosti u dospělé populace - mezinárodní výzkum funkční gramotnosti dospělých SIALS, který byl realizován v letech 1997-98 ve 25 zemích, však ukázal, že ČR patří z hlediska funkční gramotnosti spíše k průměrným zemím. Ukázalo se, že česká dospělá populace má rezervy zejména v oblasti tzv. literární gramotnosti, tedy ve schopnostech pracovat s informacemi obsaženými v souvislém a plynulém textu (např. v novinových článcích, beletrii atd.), a naopak vyniká v oblasti numerické gramotnosti.²⁶

Na zvýšení **počítačové gramotnosti** a zpřístupnění Internetu se výrazněji zaměřují nové členské země EU. Vedle cíle všeobecného rozvoje v této oblasti tyto země identifikují sociální skupiny, které mají ztížený přístup k ICT, ať už z důvodu finanční náročnosti nebo z důvodu nedostatečného vybavení relevantními znalostmi a dovednostmi. Mezi tyto skupiny

²⁶ Shrnutí výsledků SIALS na stránkách Filozofické fakulty Univerzity Karlovy <http://daidalos.ff.cuni.cz/prilohy/skolnik/ssic09.php>

se nejčastěji řadí staří lidé, zdravotně postižení, lidé s nízkou kvalifikací a nízkými příjmy, obyvatelé ve vyloučených nebo geograficky odlehlých oblastech a Romové. Cíle jsou zpravidla formulovány jednak na úrovni zvýšení přístupu k internetu (včetně vybavení škol) v populaci obecně a jednak na úrovni snižování rozdílů ve využívání ICT mezi znevýhodněnými skupinami obyvatel a ostatními. Například Maďarsko si klade za cíl do roku 2006 srovnat míru využívání Internetu cílových (tj. znevýhodněných) skupin s národním průměrem. Rozvoj v oblasti ICT patří v českém NAPSÍ spíše k marginálním tématům: vedle zpřístupnění portálu veřejné správy občanům, kteří nemají přístup k Internetu a těžce zdravotně postiženým je pouze obecně zmiňován Národní program počítačové gramotnosti, který je v ČR realizován od roku 2003, a připravovaný Program realizace rozvoje lidských zdrojů. NAPSÍ ČR tedy nereflektuje existenci specifických skupin ohrožených vyloučením v oblasti ICT a nezavádí opatření na vyrovnávání dovedností a přístupu těchto skupin k Internetu.

Začleňování na pracovní trh

Pracovní trh je vnímán jako klíčová oblast sociálního začlenění v širším kontextu - jednak vzhledem k jeho příjmově distribuční funkci (ochrana proti chudobě) a jednak vzhledem k širokému spektru psychosociálních účinků práce. Strategie v oblasti zaměstnanosti a trhu práce je uskutečňována primárně v rámci Evropské strategie zaměstnanosti (tedy na národní úrovni prostřednictvím Národních akčních plánů zaměstnanosti), která klade důraz mj. také na význam pracovního trhu v oblasti sociální koheze a sociální inkluze. Národní akční plány sociálního začleňování proto zpravidla nezahrnují problematiku trhu práce komplexně, ale zaměřují se spíše na pracovní začleňování osob a sociálních skupin, pro které je charakteristická výrazná distance od pracovního trhu a vysoké ohrožení sociálním vyloučením. Jednotlivé státy volí v oblasti pracovní participace odlišné priority: zatímco v některých zemích je položen důraz na redukci nezaměstnanosti a na odstraňování bariér přístupu k pracovnímu trhu, jinde se spíše koncentrují na zvyšování zaměstnanosti s důrazem na růst zaměstnanosti ohrožených skupin. Míra, do které se Akční plány sociální inkluze s Akčními plány zaměstnanosti překrývají, se v jednotlivých zemích liší. Jak však upozorňuje zpráva Evropské komise (2004), pouze malý počet NAPSÍ obohacuje akční plány zaměstnanosti o nové prvky v boji proti sociálnímu vyloučení na pracovním trhu.

Sociální začlenění je v českém NAPSÍ do značné míry nazíráno primárně jako začlenění na pracovním trhu - tato myšlenka tvoří základ strategie začleňování všech sociálních skupin vystavených zvýšenému riziku sociálního vyloučení a prolíná se strategiemi v různých oblastech ať už implicitně nebo explicitně. Přesto není možné říct, že by byla začleňování na pracovní trh v rámci NAPSÍ věnována příliš velká pozornost. Ve srovnání s národními akčními plány sociálního začleňování v řadě ostatních zemí Evropské unie je oblast pracovního začleňování v českém plánu zpracována spíše stručným způsobem. Podobně jako ve většině ostatních zemí, ani NAPSÍ ČR nepřináší nová opatření ani nestanovuje v oblasti začleňování na pracovní trh cíle, které by nebyly deklarovány v jiných dokumentech vlády (zejména v materiálu „Postupy a cíle ke snížení nezaměstnanosti v průběhu funkčního období vlády“ a částečně v Národním akčním plánu zaměstnanosti). Důraz je položen spíše na redukci dlouhodobé nezaměstnanosti a odstraňování bariér než na zvyšování zaměstnanosti.

Národní akční plány sociální inkluze věnují pozornost řešení pracovnímu **začlenění skupin nejvýrazněji ohrožených vyloučením na pracovním trhu** - mezi ně bývají nejčastěji zařazováni přistěhovalci, uprchlíci a příslušníci etnických menšin včetně Romů, zdravotně postižení lidé, dlouhodobě nezaměstnaní, znevýhodněná mládež, starší osoby, nízko kvalifikovaní a příjemci dávek sociální pomoci. Vedle toho jednotlivé akční plány

sociálního začleňování zmiňují další specifické skupiny: drogově závislé a alkoholiky, propuštěné vězně, osoby žijící v deprivovaných regionech, osamělé rodiče ad. - například dánský NAPSI se ve své strategii zaměřuje právě na tyto osoby, jejichž nezaměstnanost je doprovázena jiným závažným problémem, jehož řešení musí úsilí o začlenění na pracovní trh předcházet. Česká republika vedle skupin tradičně ohrožených vyloučením na pracovním trhu (jako jsou absolventi a mladí lidé, zdravotně postižení a dlouhodobě nezaměstnaní) věnuje alespoň částečně pozornost Romům, osobám opouštějícím vězení a bezdomovcům. S ohledem na vysokou míru vyloučení Romů z českého trhu práce je tomuto problému v NAPSI věnována jen okrajová a nesystematická pozornost. Ačkoliv je skutečností, že jsou Romové zahrnuti v ostatních kategoriích (např. mezi dlouhodobě nezaměstnanými a nízkokvalifikovanými), s ohledem na cíle NAPSI by bylo relevantní se otázkou romské zaměstnanosti blíže zabývat. NAPSÍ vymezuje nezaměstnanost jako jednu z hlavních příčin sociálního vyloučení Romů a stanovuje si za cíl její snížení - ten je však jen stěží měřitelný v situaci, kdy ani současný stav nezaměstnanosti není spolehlivě zjištěn (a vláda se ani nezavazuje situaci Romů v ČR zmapovat). Nástroje začleňování Romů na pracovní trh jsou pak vymezeny pouze na obecné úrovni: jedná se o zvyšování jejich vzdělanostní úrovně a pracovní kvalifikace (včetně jejich zařazování do programů aktivní politiky zaměstnanosti), cílenou asistenci při překonávání jejich znevýhodnění, sociální práce na straně jedné a odstraňování diskriminace ve společnosti na straně druhé. Například v Maďarsku, kde jsou Romové rovněž považováni za jednu ze skupin nejvíce ohrožených sociálním vyloučením, NAPSÍ rovněž nedeklaruje konkrétní měřitelné cíle vztahující se specificky k situaci romské menšiny.²⁷ Nicméně jejich pozice na trhu práce je poměrně přesně specifikována a je uvedena řada programů a nástrojů, které jsou zaměřeny na začlenění Romů do maďarské společnosti (pracovní participace je považována i zde za prioritní). V oblasti zaměstnanosti se jedná např. o zaměstnávání romských pracovníků na úradech práce, vytváření reintegračních programů pro Romy předčasně ukončující studium, rozvoj programů veřejných prací a jejich pravidelné evaluace ad.

Národní akční plány sociální inkluze obecně reflektují význam kvalifikace a dovedností pro přístup na pracovní trh. Některé země proto vedle formálního vzdělávání podporují také uznání neformálně nabytých znalostí a dovedností (Francie, Lucembursko, Belgie a Portugalsko) s cílem zlepšit pozici především nízkokvalifikovaných a přistěhovalců. Pro osoby, které se na trhu práce potýkají s velkými obtížemi, pak bývají vytvářeny různé formy chráněných pracovních míst. Z hlediska **uplatňování nástrojů politiky trhu práce** je zdůrazňován individuální přístup, který umožňuje vytváření specifických strategií řešení problému nezaměstnanosti s ohledem na potřeby jednotlivců (hovoří se o „šití programů na míru“, tzv. „tailor-made approach“). Některé státy zavádějí cílené kampaně ve prospěch specifických cílených skupin. V českém NAPSI jsou mezi nástroji začleňování na pracovní trh zdůrazňovány jednak poradenské aktivity a programy dalšího profesního vzdělávání, jednak podpora vzniku nových pracovních míst pro zdravotně postižené občany a vznik pracovních míst podporovaného zaměstnání pro specifické kategorie nezaměstnaných (včetně bezdomovců).

Ve srovnání s NAPSI ČR evropské Národní akční plány sociálního začlenění obecně zahrnují širší okruh témat vztahujících se k politice začleňování na pracovní trh. Řada zemí EU se ve své strategii např. zaměřuje na zkvalitnění **poskytování služeb zaměstnanosti** a zefektivňování programů aktivní politiky zaměstnanosti. V rámci služeb zaměstnanosti je pak kladen důraz na decentralizaci a větší zohlednění podmínek na lokálních trzích práce, v některých zemích je pak ponechávána službám zaměstnanosti větší autonomie vůči centrální vládě. Vedle toho je v evropských NAPSI rovněž věnována pozornost harmonizaci

²⁷ Na rozdíl od českého NAPSI však Maďarsko klade mimořádný důraz na stanovení kvantifikovaných cílů, a proto představuje oblast začlenění Romů v tomto ohledu výjimku.

pracovního a rodinného života a aktivnímu zapojování zaměstnavatelů při tvorbě inkluzivního pracovního trhu.

Závěry

Ačkoliv se v evropském srovnání jeví míra ohrožení chudobou a sociálním vyloučením jako spíše nízká, problém sociální exkluze je v ČR závažný, a to především v souvislosti s vysokou mírou jeho koncentrace. Zejména u části romské populace dochází ke kumulaci znevýhodnění v řadě klíčových dimenzí sociálního vyloučení: je to deficit a přístup ke vzdělání, nezaměstnanost, chudoba, ale také například znevýhodnění v přístupu ke zdravotní péči nebo neadekvátní politická reprezentace. Vedle toho jsou z české společnosti v různé míře vylučovány i další skupiny osob, například bezdomovci, přistěhovalci, mentálně postižení. Politika sociálního začleňování vytváří rámec, který by měl podporovat realizaci práva skupin ohrožených sociálním vyloučením na důstojný život a plnohodnotnou participaci ve společnosti, obecněji na posilování sociální koheze a sociálního smíru.

Národní akční plán sociálního začleňování ČR představuje dokument, který shrnuje aktivity směřované českou vládou k boji proti chudobě a sociálnímu vyloučení. Pozitivním rysem je snaha o zachycení širšího spektra dimenzí sociálního vyloučení a propojení identifikovaných problémů s nástroji, které jsou v ČR uplatňovány k jejich řešení. Za významné považujeme také přizvání představitelů neziskových organizací k tvorbě NAPSÍ a tím i navázání či rozvoj spolupráce mezi neziskovými nestátními organizacemi a státní správou (policy-makers). Tímto způsobem se do českého NAPSÍ dostala například vysoce relevantní, doposud však spíše opomíjená problematika bezdomovectví.

Na druhou stranu má NAPSÍ ČR ve své podstatě pouze deklarativní charakter: nevytváří nové strategie a ani si nestanovuje konkrétní cíle, jichž by mělo být v průběhu jeho realizace dosahováno. Obecností a neurčitostí cílů se přitom NAPSÍ ČR výrazně odlišuje od plánů sociálního začleňování vyhlášených v ostatních členských zemích Evropské unie. Oproti některým zemím, například Velké Británii je zde zřejmá i nedostatečná opora v odpovídajících institucích a jsou zde nejasnosti v kompetenci a odpovědnosti konkrétních institucí za realizaci stanovených cílů. NAPSÍ ČR navíc do značné míry opomíjí některé faktory, které mohou vést k sociálnímu vyloučení (například problém přílišného zadlužování), a sociální skupiny, které jsou riziku chudoby a sociálního vyloučení vystaveny ve zvýšené míře (například drogově závislí, oběti trestných činů a komerčně zneužívané osoby ad.). Tyto sociální skupiny se často potýkají s komplikovanými hlubokými problémy, jejichž řešení vyžaduje cílenou komplexní intervenci. Podobně je také nedostatečně ošetřeno zvýšené riziko sociálního vyloučení v romské populaci, a to nejen pokud jde o formulaci strategie jejího začleňování, ale také v oblasti jasného vymezení problému sociální exkluze Romů v celé jeho šíři a hloubce. NAPSÍ ČR zatím ani nezahrnuje oblasti, které mají značný inkluzivní potenciál - například jde o oblast kultury nebo sportu.

Literatura

- Abrahamson, P. 2001. „Poverty and Income Distribution: Inequality, financial Poverty, Persistent Poverty and Deprivation Indicators“. Presented at the International Conference on Indicators for Social Exclusion: Making Common European Objectives Work (Cite in Todman 2004).
- Beck, U. 1986. *Risikogesellschaft: Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag (česky: 2004. *Riziková společnost. Na cestě k jiné modernitě*. Praha: Slon).
- Bergman, J. 1998. “Social Protection and Social Quality in Europe”. Pp. 251-268 in *The Social Quality of Europe*, ed. by W. Beck, L. van der Maesen and A. Walker. Bristol: The Policy Press.
- Council of The European Union: Joint report by the Commission and the Council on social inclusion, Brussels 2004
(http://europa.eu.int/comm/employment_social/social_inclusion/docs/final_joint_inclusion_report_2003_en.pdf)
- Cousins, C. 1999. *Poverty and Social Exclusion*. In: Cousins, C.: Society, work and welfare in Europe. London: Macmillan Press, Ltd.
- Dahrendorf, R. 1988. *The Modern Conflict: An Essay on the Politics of Liberty*. London: Weidenfeld and Nicolson (slovensky: 1991. *Moderný sociálny konflikt: Esej o politike slobody*. Bratislava: Archa).
- Duffy, K. 1995. *Social Exclusion and Human Dignity in Europe*. Strasbourg: Council of Europe.
- European Council: Fight against poverty and social exclusion - Definition of appropriate objectives, Brussels 2000
(http://europa.eu.int/comm/employment_social/social_inclusion/docs/approb_en.pdf)
- Giddens, A. 1994. *Beyond Left and Right. The Future of Radical Politics*. Cambridge: Polity Press.
- Giddens, A. 1998. *The Third Way: The Renewal of Social Democracy*. Cambridge: Polity Press (česky: 2001. *Třetí cesta: Obnova sociální demokracie*. Praha: Mladá fronta).
- Gray, J. 2000. *Inclusion: A Radical Critique*. In: Askonsas, P., Steward, A. (eds.). Social inclusion - Possibilities and Tensions. London: Macmillan Press, Ltd.
- Lister, R. 2000. *Strategies for Social Inclusion: Promoting Social Cohesion or Social Justice?* In: Askonsas, P., Steward, A. (eds.). Social inclusion - Possibilities and Tensions. London: Macmillan Press, Ltd.
- Mareš, P. 2004. Chudoba v České republice v datech (šetření sociální situace domácností). Brno: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí
- Mareš, P. a Syrovátka, T. 2005. “Unemployment, Labour Marginalization and Deprivation. *Finance a úvěr*, 55(1-2):54-67.
- Matějů, P. and Straková, J. 2003. „Role rodiny a školy v reprodukci vzdělanostních nerovností“. *Sociologický časopis*, 39(5):625-652.
- Moeller, I. H. 1995. *Labour Market Marginality in North-West Europe - Some Causes and Consequences*. CID Studies No. 6. Kobenhavn: HHK.

Národní akční plány sociálního začleňování 2003-2005 (EU 15) a Národní akční plány sociálního začleňování 2004 - 2006 (nové členské státy EU),
(http://europa.eu.int/comm/employment_social/social_inclusion/naps_en.htm)

Sennet, R. 1977. *The Fall of Public Man*. London: Faber and Faber.

Sirovátka, T. 2003. *Exkluze Romů na trhu práce a šance na jejich inkluze*. In: Otázky sociální inkluze romské komunity, Sociální studia č. 10, Sborník prací Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity. Brno: Masarykova univerzita v Brně

Šimíková, I., Navrátil, P. a Winkler, J. 2004.: *Hodnocení programů zaměřených na snižování rizika sociálního vyloučení romské komunity*. Praha, VÚPSV - výzkumné centrum Brno.

The Social Protection Committee: Figure against poverty and social exclusion\ . Common objectives for the second round of National Action Plans, Brussels 2002

(http://europa.eu.int/comm/employment_social/social_inclusion/docs/counciltext_en.pdf)

Přílohy ke kapitole 2

T a b u l k a 1 Relativní ohrožení vybraných skupin chudobou (ve srovnání s rizikem chudoby v populaci jako celku) (2001)

	riziko chudoby v populaci (%) (= 100)	ženy	0-15 let	16-24 let	25-49 let	50-65 let	nad 65 let
EU-25	15	113	127	127	80	80	113
EU-15	15	113	127	127	80	80	127
nové členské státy EU	14	100	136	121	100	71	64
Belgie	13	115	92	92	77	92	200
ČR	8	100	150	125	88	50	75
Dánsko	10	120	70	210	70	50	240
Německo	11	109	127	145	82	91	109
Estonsko	18	106	106	117	100	94	100
Řecko	20	110	95	95	70	105	165
Španělsko	19	105	137	105	79	89	116
Francie	15	107	120	140	80	87	127
Irsko	21	110	124	57	81	76	210
Itálie	19	105	132	132	95	84	89
Lotyšsko (2002)	16	100	119	113	100	106	63
Litva	17	100	118	124	100	88	71
Lucembursko	12	108	150	167	92	75	58
Maďarsko	10	100	140	120	90	70	90
Malta (2000)	15	100	140	67	93	80	133
Nizozemsko	11	100	145	200	91	64	36
Rakousko	12	107	108	92	67	75	200
Polsko	15	100	140	127	107	67	40
Portugalsko	20	100	135	90	75	80	150
Slovinsko (2000)	11	109	82	100	82	100	191
Slovensko (2003)	21	100	143	110	100	67	62
Finsko	11	127	55	209	64	82	209
Švédsko	9	122	78	200	78	56	178
Velká Británie	17	112	141	118	71	65	141

*Poznámky: status na trhu práce vyjadřuje převládající status jednotlivce v předchozím roce, *mimo důchodce, riziko chudoby - podíl domácností s ekvivalizovaným příjmem nižším než 60 % národního příjmového mediánu.*

Zdroj: Eurostat, vlastní výpočty

T a b u l k a 1 Relativní ohrožení vybraných skupin chudobou (ve srovnání s rizikem chudoby v populaci jako celku) (2001) - pokračování

	zaměstnaní	nezaměstnaní	důchodci	ekonomicky neaktivní *	domácnosti samoživitelů	domácnosti dvou dospělých a tří nebo více dětí
EU-25	40	253	107	160	220	180
EU-15	47	253	113	167	233	180
nové členské státy EU	50	264	64	129	164	200
Belgie	31	246	162	162	192	54
ČR	38	375	63	138	325	225
Dánsko	30	230	230	220	120	130
Německo	36	309	118	164	327	191
Estonsko	50	261	117	150	161	111
Řecko	65	195	160	115	185	130
Španělsko	53	195	95	126	221	179
Francie	53	200	113	173	233	160
Irsko	33	257	186	157	200	176
Itálie	53	268	68	147	121	195
Lotyšsko (2002)	56	263	81	169	219	138
Litva	53	241	76	118	135	159
Lucembursko	67	400	67	133	292	192
Maďarsko	50	310	90	150	180	220
Malta (2000)	40	333	120	120	367	193
Nizozemí	73	209	27	109	409	155
Rakousko	50	192	133	183	192	192
Polsko	47	247	47	120	127	213
Portugalsko	60	190	125	140	195	245
Slovinsko (2000)	36	391	136	173	182	109
Slovensko (2003)	67	224	52	133	190	167
Finsko	55	191	182	200	100	45
Švédsko	56	211	178	244	144	89
Velká Británie	35	288	141	176	294	176

T a b u l k a 2 Riziko chudoby (ve vztahu k průměrnému riziku v dané zemi, osoby)

	Česká republika	Dánsko	Spolková republika Německo	Velká Británie	Portugalsko	EU (průměr)
míra chudoby (=100)	7,8 %	12 %	16 %	19 %	22 %	17 %
muži	93	95	93	91	93	94
ženy	106	109	107	111	108	106
- 18 let	147	41	124	132	106	122
19-24 let	121	258	148	121	71	138
25-34 let	87	83	101	80	58	87
35-44 let	104	51	82	70	89	81
45-54 let	73	53	84	64	81	80
55-64 let	53	105	76	66	112	84
65 a více let	81	212	99	139	169	107
domácnosti zaměstnaných	67	66	83	56	82	77
domácnosti nezaměstnaných	560	171	291	286	147	296
domácnosti starobních důchodců	95	239	101	140	195	109
jedinci < 65	195	215	127	114	175	126
jedinci > 65	158	279	129	190	243	146
dvojice < 65	28	63	61	34	98	53
dvojice (alespoň jeden > 65+)	15	202	72	120	185	94
osamělý rodič, děti	335	57	227	228	129	184
dvojice, 1 dítě	64	39	61	50	47	60
dvojice, 2 děti	74	24	94	71	85	81
dvojice, 3 a více dětí	229	41	143	133	176	144
základní vzdělání	285	227	129	169	117	150
středoškolské vzdělání	90	117	107	87	37	82
vysokoškolské vzdělání	23	49	64	34	3	41

Poznámky:

- *práh chudoby: 60 % příjmového mediánu jednotlivce (ekvivalenční škála 1; 0,5; 0,3)*
- *domácnosti podle statusu na pracovním trhu: domácnosti zaměstnaných (alespoň jeden člen pracuje/je zaměstnan), nezaměstnaných (žádný člen domácnosti nepracuje, alespoň jeden je nezaměstnaný), důchodců (žádný člen domácnosti nepracuje, alespoň jeden je ve starobním důchodu), ostatní neaktivní (žádný člen nepracuje, žádný není nezaměstnaný ani důchodce)*
- *domácnosti podle vzdělanostní úrovně: základní (oba partneři mají pouze základní vzdělání nebo jsou bez vzdělání), středoškolské (alespoň jeden člen domácnosti má ukončené středoškolské vzdělání), vysokoškolské (alespoň jeden člen má ukončené vysokoškolské vzdělání)*
- *rozdíly ve srovnání s předcházející tabulkou jsou způsobeny různým stupněm zaokrouhlení*

Zdroj: Eurostat (2000), data z roku 1996, ze 3. vlny ECHP, pro ČR: Šetření sociální situace domácností, data z roku 2001 (n=27 000)

T a b u l k a 3 Ekonomicky neaktivní, kteří mají zájem pracovat (věková skupina 15 - 64 let) (% , 3. čtvrtletí 2004)

	míra ekonomické neaktivity (a)	podíl ekonomicky neaktivních osob, které by chtěly pracovat (b), na celkovém počtu ekonomicky neaktivních	podíl osob (b) na obyvatelstvu ve věkové skupině 15 - 64 let
Lotyšsko	29,5	37,2	11,0
Slovinsko	28,9	20,9	6,0
Polsko	35,9	16,3	5,9
Estonsko	29,5	20,1	5,9
Rakousko	27,8	21,2	5,9
Maďarsko	39,4	13,8	5,4
Velká Británie	24,7	19,7	4,9
Malta	41,7	11,4	4,8
Itálie (2003)	38,4	11,8	4,5
Finsko	24,9	15,5	3,9
Nizozemsko	23,3	16,5	3,8
ČR	29,9	12,4	3,7
Irsko (2003)	31,1	9,3	2,9
Dánsko	18,7	14,9	2,8
Litva	31,0	8,6	2,6
Španělsko (2003)	32,2	7,3	2,4
Švédsko	21,7	10,9	2,4
Belgie	33,5	4,9	1,6
Francie	30,2	5,1	1,5
Slovensko	30,1	4,6	1,4
Portugalsko	26,9	5,1	1,4
Řecko (2003)	36,0	2,4	0,9
Německo	n.a.	n.a.	n.a.
Lucembursko	n.a.	n.a.	n.a.

Zdroj: Eurostat , vlastní výpočty

T a b u l k a 4 Ekonomicky neaktivní v ČR (% , 3. čtvrtletí 2004)

	ekonomicky neaktivní (celkem, v 1000)		ekonomicky neaktivní, kteří mají zájem pracovat (v 1000)		podíl ekonomicky neaktivních, kteří mají zájem pracovat (b)/(a)	
	(a)		(b)		(b)/(a)	
	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy
15 - 24 let	423	464	52	51	12,3	11,0
25 - 49 let	85	374	23	66	27,1	17,6
50 - 64 let	283	531	29	47	10,2	8,8

Zdroj: Eurostat , vlastní výpočty

T a b u l k a 5 Osoby žijící v domácnosti bez jakékoliv pracovní participace - „jobless households“ (2002)

	osoby ve věku 0 - 65 let	osoby ve věku 0 - 60 let
EU 25	n.a.	n.a.
EU 15	12,1	8,9
noví členové	12,0	9,2
Belgie	16,3	12,9
ČR	9,9	6,9
Dánsko	n.a.	n.a.
Německo	13,8	8,9
Estonsko	11,3	9
Řecko	10,1	7,2
Španělsko	8,1	6,2
Francie	13,1	9,8
Irsko	9,9	8,5
Itálie	11,5	8,5
Kypr	6	4,4
Lotyšsko (2002)	11,8	9
Litva	10,2	7,8
Lucembursko	8,9	5,6
Maďarsko	15,6	12,4
Malta (2000)	n.a.	n.a.
Nizozemsko	9,5	6,3
Rakousko	10	6,3
Polsko	n.a.	n.a.
Portugalsko	5,4	3,7
Slovinsko (2000)	8,1	5,4
Slovensko (2003)	12,9	10,6
Finsko	n.a.	n.a.
Švédsko	n.a.	n.a.
Velká Británie	14,3	12

T a b u l k a 6 Participace na terciérním vzdělávání* (% , 2002)

Finsko	44,2
Lotyšsko	34,1
Slovinsko	33,1
Estonsko	31,8
Litva	31,5
Polsko	31,0
Dánsko	28,6
Belgie	28,2
Španělsko (2001)	27,9
Irsko	27,4
Francie	26,2
Velká Británie	26,2
Nizozemsko	25,5
Portugalsko	24,9
Německo	22,7
Rakousko	22,3
Maďarsko	22,2
Itálie (2000)	22,0
ČR	16,8
Slovensko	16,6
Kypr	13,2
Malta (2001)	12,8
Lucembursko	5,3
Řecko	n.a.

* Poměr počtu studentů v terciérním vzdělávání a počtu osob ve věku 20 - 29 let

Zdroj: vlastní výpočty na základě dat Eurostatu

Tabulka 7 Efekt sociálních transferů na redukci relativní chudoby (podíl osob žijících v domácnostech s ekvivalizovaným příjmem nižším než 60 % národního příjmového mediánu) (% , 2001)

	míra chudoby před uskutečněním sociálních transferů	míra chudoby po výplatě důchodů*	míra chudoby po uskutečnění všech sociálních transferů
EU-25	n.a.	24	15
EU-15	39	24	15
nové členské země	43	26	14
Belgie	38	23	13
ČR	36	18	8
Dánsko	36	29	10
Německo	39	21	11
Estonsko	42	25	18
Řecko	39	23	20
Španělsko	37	23	19
Francie	40	24	15
Irsko	36	30	21
Itálie	42	22	19
Lotyšsko (2002)	43	24	16
Litva	41	24	17
Lucembursko	40	23	12
Maďarsko	33	20	10
Malta (2000)	n.a.	21	15
Nizozemí	36	21	11
Rakousko	38	22	12
Polsko	48	30	15
Portugalsko	37	24	20
Slovinsko (2002)	36	16	10
Slovensko (2003)	43	28	21
Finsko	30	19	11
Švédsko	34	17	9
Velká Británie	40	29	17

* Jedná se o variantu, ve které nejsou důchody zahrnuty do sociálních transferů, ale jsou započítány jako příjmy.

Zdroj: Eurostat

3. Trh práce, politika na trhu práce v ČR ve srovnání se zeměmi EU

Václav Kulhavý, Markéta Horáková

V této kapitole se zabýváme analýzou problémů trhu práce a politiky na trhu práce v České republice v porovnání se zeměmi EU. Usilujeme zde o identifikaci a konfrontaci specifických problémů a trendů vývoje trhu práce v České republice na jedné straně a politiky na trhu práce při řešení těchto problémů a při uplatnění Evropské strategie zaměstnanosti na straně druhé. Politika na trhu práce patří k „aktivním“ oblastem sociální politiky a je klíčovou oblastí při modernizaci sociálního státu. Její specifický význam spočívá v tom, že umožňuje dlouhodobě jak dosahování cílů ekonomických (hospodářský růst, vyrovnanost státního rozpočtu), tak i cílů sociálních (rovnost příležitostí, eliminace chudoby a sociálního vyloučení). Právě tyto cíle jsou v centru pozornosti Lisabonské strategie.

3.1 Problémy trhu práce v ČR ve srovnání se zeměmi EU

Václav Kulhavý

Úvod

Tento text je analýzou základních charakteristik zaměstnanosti a nezaměstnanosti v České republice ve srovnání se zeměmi Evropské unie. Cílem textu je osvětlit specifické problémy českého trhu práce s přihlédnutím k situaci v dalších zemích. Vedle statické analýzy text ukazuje trendy trhu práce v ČR mezi lety 1998 a 2003 (tedy období zachycující působení Národních akčních plánů zaměstnanosti). Analýza sleduje hlediska agendy Evropské strategie zaměstnanosti: jde zejména o cíl plné zaměstnanosti (včetně zvýšení zaměstnanosti specifických skupin lidí), otázek kvality práce a sociálního začleňování.²⁸

Analýza zůstává v rovině „makro“ dat a sleduje tři základní oblasti: jednak jsou to makroekonomické ukazatele, pak to jsou vybrané ukazatele zaměstnanosti a konečně ukazatele nezaměstnanosti. Text je rozdělen následujícím způsobem: nejprve se zabývá vybranými ukazateli a pak více analyzuje situaci v nezaměstnanosti.

3.1.1 Metoda srovnání a vybrané ukazatele

Zaměřujeme se zde na vybrané, podle našeho názoru klíčové ukazatele fungování trhu práce. Vycházíme ze čtyř rozdílných publikací, které však indikátory definují dost často odlišně. Určité odlišnosti jsou ovšem patrné i při zacházení s primárními daty, kdy proto údaje podle publikací OECD a Evropské unie uvádíme pro srovnání oba (tj. míry zaměstnanosti podle věku).

T a b u l k a 1 Přehled základních pramenů

Seznam zdrojů	Vysvětlivky
EUROSTAT	Eurostat - www.europa.int.eu
OECD	OECD Employment Outlook (1998, 2000, 2004), statistické přílohy
COM	Indicators for monitoring the Employment Guidelines (2004-2005 compendium) Second version - DRAFT
EIE	Employment in Europe (2004)

Pozici České republiky sledujeme ve třech oblastech, které spolu úzce souvisejí (viz tabulka 2). Jednak to jsou makroekonomické ukazatele, které doplňují obraz o situaci na trhu práce, za druhé pak hledisko zaměstnanosti a třetí rovinou jsou ukazatele nezaměstnanosti.

²⁸ Otázky kvality práce a sociálního začleňování jsou ve větším detailu předmětem samostatných kapitol.

Tabulky v přílohách jsou sestupně seřazeny vždy podle hlavní hodnoty. Všechny ukazatele jsou podrobněji zachyceny ještě z hlediska rozdílů mezi pohlavím a vývoje od roku 1998 až do 2003 (kdy vstupují do činnosti Národní akční plány zaměstnanosti), s cílem zachytit procesy, které na trhu práce probíhají v tomto období.

Vedle těchto „jednoduchých“ srovnání analýza zachycuje vztahy mezi jednotlivými indikátory. Tato zjištění jsou opět provedena na úrovni „hlavních“ ukazatelů s cílem zachovat přehlednost analýzy.

Nejdříve popíšeme distribuci hodnot jednotlivých statistik. Na to navážeme analýzou vztahů mezi těmito proměnnými. Nakonec se podíváme na pořadí zemí podle jednotlivých ukazatelů a skupiny zemí, které jsou podobné České republice.

T a b u l k a 2 Definice a zdroje analyzovaných hodnot

<i>základní</i>	<i>vysvětlivky</i>	<i>zdroj</i>
RůstHDP	průměrný růst GDP (1998-2003)	EIE
RůstCen	průměrný růst cen CPI (1998-2003)	EIE
ProdPrace	průměrný růst produktivity práce (1998-2003)	EIE
PodAktŽen	podíl ek.aktivní žen v produktivním věku	EUROSTAT
Zam	celková míra zaměstnanosti	EUROSTAT
ZamPohl	celková míra zaměstnanosti rozdíl mezi pohlavím	EUROSTAT
ZamDeti	celková míra zaměstnanosti lidí pečujících o děti v rozdílu mezi pohlavím	COMP+EURO
ZamMlad	míra zaměstnanosti mladých (do 24 let)	COMP+EURO
ZamStar	míra zaměstnanosti starších pracovníků (nad 55 let)	EIE
VekDůch	průměrný věk odchodu do důchodu	EIE
ZamNekv	zaměstnanost nízko kvalifikovaných	OECD
ZamVysKval	zaměstnanost více kvalifikovaných	OECD
FlexPrac	podíl netradičních kontraktů na zaměstnanosti	COMPENDIUM
ZamSluzby	podíl lidí zaměstnaných ve službách	EIE
ZamPrum	podíl lidí zaměstnaných ve průmyslu	EIE
ZamZeme	podíl lidí zaměstnaných v zemědělství	EIE
PřesČasZam	podíl práce přesčas na celkové zaměstnanosti	COMPENDIUM
Nezam	míra nezaměstnanosti	EIE
NezamPohl	míra nezaměstnanosti rozdíl mezi pohlavím	EIE
NezamMlad	podíl nezaměstnanosti mladých lidí (do 24 let)	COMPENDIUM
NezamStar	podíl nezaměstnanosti starších pracovníků (nad 55 let)	OECD
NezamNekv	podíl nezaměstnanosti nízko kvalifikovaných	OECD
NezamVysKval	podíl nezaměstnanosti více kvalifikovaných	OECD
DNez6m	podíl dlouhodobé nezaměstnanosti (nad 6 m.)	OECD
DNez6pohl	podíl dlouhodobé nezaměstnanosti (nad 6 m.) rozdíl mezi pohlavím	OECD
DNez12m	podíl dlouhodobé nezaměstnanosti (nad 12 m.)	OECD
DNez12pohl	podíl dlouhodobé nezaměstnanosti (nad 12 m.) rozdíl mezi pohlavím	OECD
DNez12R	míra dlouhodobé nezaměstnanosti na pr.síle (nad 12 m.)	EIE
DNez12Rpohl	míra dlouhodobé nezaměstnanosti na pr.síle (nad 12 m.) rozdíl mezi pohlavím	EIE
rozšířené	vysvětlivky	zdroj
PlatPohl	rozdíl v platech mezi pohlavím	EUROSTAT
ZamMlad (OECD)	míra zaměstnanosti mladých (do 24 let)	OECD
ZamStar (OECD)	míra zaměstnanosti starších pracovníků (nad 55 let)	OECD
OSVC	osoby samostatně výdělečně činné	COMPENDIUM
DobaUrc	kontrakty na dobu určitou	COMPENDIUM
ČastPDoba	částečná pracovní doba	COMPENDIUM
ČastPDoba (OECD)	částečná pracovní doba	OECD
RegRozZam	rozdíly v regionech podle zaměstnanosti	COMPENDIUM
NezZen25-54	podíl nezaměstnaných žen v době předpokládané péče o děti	OECD
RegRozNez	rozdíly v regionech podle nezaměstnanosti	COMPENDIUM
doplňující přípony	vysvětlivky	zdroj
XYZ-dif	rozdíl příslušného ukazatele oproti roku 1998	x
XYZ-Pohl	rozdíl příslušného ukazatele mezi pohlavím	x

Pozn. (x) znamená, že zdroj hodnoty odpovídá zdroji hlavní proměnné.

3.1.2 Česká republika podle vybraných indikátorů v kontextu EU

V tabulce 3 vidíme charakteristiky trhu práce, které jsou srovnány podle hodnoty Z-score²⁹ ČR, čímž standardizujeme velikost hodnot těchto rozdílů v různých proměnných. V první třetině tabulky vidíme indikátory, ve kterých je ČR výrazně podprůměrná, ve střední pak proměnné, kde je ČR na průměru a konečně, v poslední části jsou to charakteristiky, ve kterých naopak ČR výrazně převyšuje průměr v EU.

T a b u l k a 3 Přehled základních analyzovaných proměnných

sledovaná proměnná	počet	minimum	maximum	průměr	ČR	Zscore
ZamDeti	23	-40,6	-5,4	-25,2	-40,6	-1,63
NezamVysKval	19	1,5	7,7	3,8	1,8	-1,06
RustHDP	24	1,8	7,9	3,4	2,2	-0,89
ZamNekv	19	28,2	72,8	53,1	45,3	-0,74
FlexPrac	25	15,5	51,6	32,8	26,5	-0,66
ZamMlad	25	17,3	67,9	37,2	30	-0,54
ZamPohl	24	-28,6	-2,7	-13,9	-16,8	-0,41
ZamZeme	23	1,4	70,8	10,8	4,9	-0,41
ZamSluzby	23	13,5	76,7	60,0	54,6	-0,35
NezamMlad	25	3,7	14,8	7,5	6,8	-0,24
NezamStar	19	0,2	13,6	5,2	4,4	-0,22
VekDuch	20	56,9	63,2	60,5	60,2	-0,15
Nezam	25	3,7	19,2	8,3	7,8	-0,12
PodAktZen	24	49,2	52,1	50,3	50,2	-0,09
ZamStar	24	23,5	68,6	41,4	42,3	0,07
Dnez12R	25	0,8	11,1	3,5	3,8	0,10
Zam	24	51,2	75,1	64,0	64,7	0,12
ProdPrace	24	0,7	5,0	2,4	2,9	0,31
RustCen	24	1,4	8,8	3,4	4,6	0,50
Dnez12pohl	18	-14,9	11,8	0,1	4,5	0,69
PřesČasZam	24	0,2	8,7	3,3	5,1	0,74
NezamNekv	19	3,8	42,3	11,6	18,8	0,77
Dnez12m	18	17,8	61,1	38,8	49,9	0,82
NezamPohl	25	-1,2	8,3	1,5	3,7	0,87
Dnez12Rpohl	25	-2,3	5,7	0,6	2,1	0,88
ZamPrum	23	4,9	74,1	29,7	40,5	0,89
DNez6m	18	35,4	76,4	57,6	69,9	0,89
ZamVysKval	19	80,8	88,5	85,0	87,1	0,91
DNez6pohl	18	-13,7	8,9	-0,6	4,9	0,93

Pozn.: Vysvětlivky a zdroje viz tabulka 2.

Při jejich sledování je třeba si uvědomit, že některé „podprůměrné“ indikátory mají pozitivní význam (viz například nezaměstnanost vysoce kvalifikovaných, nezaměstnanost mladých či nezaměstnanost starších osob), jiné negativní a podobně to platí o „nadprůměrných“ (zaměstnanost vysoce kvalifikovaných).

Celkově lze podle doložených indikátorů problémy trhu práce v České republice shrnout následujícím způsobem: jak zaměstnanost tak i nezaměstnanost jsou v podstatě průměrné. To, co Českou republiku v kontextu EU odlišuje, jsou vysoké rozdíly v postavení různých skupin lidí na trhu práce, na které se dále zaměříme. Lze obecně říci, že ČR je -

²⁹ Z-score znamená násobek odchylky vzdálenosti hodnoty proměnné v ČR od průměru hodnot proměnných v zemích EU.

pokud jde o charakteristiky trhu práce - pomyslně mezi „západními“ zeměmi (které jsou na tom lépe) a „východními“ zeměmi (Polsko, Slovensko), které mají mnohem více problémů.

Nejvýznamnější rysy **zaměstnanosti** jsou:

- ❖ podprůměrná zaměstnanost nekvalifikovaných pracovníků,
- ❖ podprůměrná zaměstnanost lidí, kteří pečují o nezaopatřené děti,
- ❖ podprůměrná zaměstnanost mladých lidí,
- ❖ podprůměrná flexibilní zaměstnanost (tj. netradiční, „neplnohodnotné“ pracovní kontrakty), zejména částečné pracovní úvazky,
- ❖ podprůměrná zaměstnanost ve službách.

Naopak:

- ❖ nadprůměrná zaměstnanost **více kvalifikovaných** lidí (vysokoškoláci),
- ❖ vyšší zaměstnanost v sektoru **průmyslu**.

Z hlediska **nezaměstnanosti** jsou klíčové následující aspekty:

- ❖ zejména jde o vysokou nezaměstnanost nekvalifikovaných lidí,
- ❖ dále pak relativně velký rozdíl mezi muži a ženami, kdy je tento rozdíl v ČR větší než v dalších zemích EU,
- ❖ velké regionální rozdíly v míře nezaměstnanosti,
- ❖ dlouhodobá nezaměstnanost, zejména nad 6 měsíců, kdy se podíl dlouhodobě nezaměstnaných za posledních 5 let výrazně zvýšil,
- ❖ rozdíl v dlouhodobé nezaměstnanosti mezi muži a ženami, který je ještě větší než v nezaměstnanosti obecně.

A opět **naopak:**

- ❖ nezaměstnanost **více kvalifikovaných** lidí je naopak relativně velmi nízká.

3.1.3 Problémy trhu práce v ČR v mezinárodním srovnání

Zaměstnanost

ČR má relativně **nižší zaměstnanost ve službách** (54,6 %, oproti 60,0 % průměru), což představuje 5. místo, dále také velmi nízkou zaměstnanost v zemědělství (4,9 %, resp. 10,8 %). Má však jednu z nejvyšších měr zaměstnanosti v sektoru průmyslu 40,5 %. Z tohoto pohledu zvyšování zaměstnanosti lze očekávat spíše ve službách, které však vykazují nižší produktivitu práce. Z tohoto hlediska je ČR podobná nově přijatým zemím EU.

Pokud se týká **míry zaměstnanosti**, pak je ČR mírně nad průměrem zemí EU - 64,7 %, průměr 64,0 %, což představuje 14. místo z celkem 24 zemí. Na druhou stranu, míra nezaměstnanosti se zvýšila o 2,6 % oproti roku 1998, což představuje poměrně velký skok.

Ženy mají zhoršenou pozici na trhu práce. Samotný rozdíl v míře zaměstnanosti mezi muži a ženami v ČR není v rámci EU největší (16,8 %, resp. průměr je 13,9 %), kdy horší než ČR jsou země s tradiční rolí ženy ve společnosti (Řecko, Itálie, Irsko, Kypr), i když výrazně nad průměrem. Rozdíl ještě více prohlubuje **péče o nezaopatřené děti**, kde je zaměstnanost žen ve srovnání s jinými zeměmi v ČR ještě nižší, což indikuje význam břemena žen v péči o děti. Znevýhodnění péči o děti je v ČR značné, srovnatelné pouze s tradičně patriarchálními zeměmi, jako jsou Itálie, Španělsko a Řecko, částečně Maďarsko.

Mzdové rozdíly mezi muži a ženami převyšují 1/4 příjmu, ČR je tak na 22. místě z 26 zemí, s rozdílem 26 % mezi platy mužů a žen, kdy se však rozdíl oproti roku 1998 o cca 2 % zmenšil.

V případě zaměstnanosti podle **věku** je ČR podle obou zdrojů (EIE a OECD) v případě mladých lidí pod průměrem za celé území (EIE: ČR=30,0 %, průměr: 37,2 %) a naopak lehce nad průměrem v případě starších pracovníků (EIE: ČR=42,3 %, průměr: 41,4 %). Podstatný rozdíl je však v trendu: zatímco míra zaměstnanosti mladých klesá, v případě starších pracovníků se ve sledovaném období lehce zvýšila. Z hlediska takto definované zaměstnanosti se ukazuje, že rozdíl mezi pohlavími je v případě mladších lidí relativně menší, zatímco v případě starších opět vyšší. ČR se v tomto ohledu asi nejvíce podobá Španělsku. Podle odhadovaného průměrného věku odchodu do důchodu je ČR na průměru (60,2 let, resp. průměr je 60,5 let).

Z hlediska **vzdělání** je Česká republika zemí, kde vysoce kvalifikovaní pracovníci mají, ve srovnání s ostatními zeměmi, vyšší pravděpodobnost být zaměstnaní a zároveň nižší míru nezaměstnanosti. Naopak nezaměstnanost nekvalifikovaných pracovníků v ČR odpovídá zemím, kde je o dost vyšší celková nezaměstnanost a nízká zaměstnanost, tedy zejména Polsku, Maďarsku a Slovensku. Problémem je, že - ačkoli je v Evropě zaznamenán spíše opačný vývojový trend - pozice nekvalifikovaných nezaměstnaných se v ČR výrazně zhoršuje.

Méně kvalifikovaní lidé mají v ČR nižší míru zaměstnanosti, než je průměr v EU (45,3 %, resp. 53,1 %), rozdíl mezi muži a ženami je nižší (12 %) než v rámci zemí EU v průměru. V případě lidí s vysokoškolským vzděláním je to obráceně: kvalifikovaná zaměstnanost v ČR převyšuje průměr (87,1 %, resp. 85 %), ale rozdíl mezi pohlavími je větší. Ačkoli v zemích EU v průměru dochází k mírnému růstu zaměstnanosti, v ČR v obou zmíněných vzdělanostních skupinách zaměstnanost klesá. V tomto ohledu je ČR asi nejvíce podobná Velké Británii.

Další oblastí, kde je relativně významný rozdíl ČR oproti průměru EU, je **diverzita flexibilních kontraktů**. Ačkoli ve sledovaném období vzrostl podíl lidí pracujících formou „netradičních“ úvazků, stále je to rozdíl cca o 6 % méně oproti průměru (26,5 %, resp. 32,8 %), což je dáno zejména nízkým poměrem zkrácených úvazků.³⁰ To může být vysvětleno vyšším poměrem zaměstnanosti v průmyslu a tím, že příjmy z částečných úvazků u nás nemají tak výrazný přínos pro rodinné hospodaření. V tomto ohledu se ČR podobá nově přidruženým zemím EU.

Konečně posledním ukazatelem v oblasti zaměstnanosti je **přesčasová práce**, kde je ČR nadprůměrná (5,1 %, resp. 3,3 %), a pouze Německo je zemí, kde je větší podíl zaměstnaných vykonávajících přesčasovou práci.

Nezaměstnanost

Míra nezaměstnanosti je v ČR na průměrné úrovni (7,8 %, proti průměru 8,3 %), zaznamenáváme ale spíše vzrůstající trend. Míra nezaměstnanosti žen v ČR převyšuje o 3,7 % nezaměstnanost mužů (průměr v EU=1,5 %). Nezaměstnanost žen pečujících o nezaopatřené děti je mírně nadprůměrná oproti ženám, které o žádné děti nepečují.

Míra nezaměstnanosti mladých lidí je lehce pod průměrem EU: 6,8 %, resp. 7,5 %, stejně tak jako míra nezaměstnanosti starších pracovníků. Přitom se od roku 1998 mírně zvýšila.

Významné rozdíly jsou však v míře **nezaměstnanosti nízko kvalifikovaných** pracovníků a **vysoce vzdělaných** lidí. Zatímco v prvním případě je za ČR pouze Polsko a Slovensko (míra nezaměstnanosti nevyučených v ČR je 18,8 %, resp. průměr EU činil 11,6 %). V případě více kvalifikovaných lidí pouze Maďarsko má nižší míru nezaměstnanosti této skupiny nezaměstnaných (ČR=1,8 %, resp. průměr EU=3,8 %). Situace je zajímavá i tím, že

³⁰ Ve skupině samostatně výdělečně činných ČR lehce převyšuje průměr (16,7 %, resp. 14,4%) se stoupajícím trendem (o 3,7 %). V případě kontraktů na dobu určitou je zaměstnanost na průměrné úrovni; částečné úvazky jsou však hluboko pod průměrem a meziročně ještě klesají.

relativní postavení více kvalifikovaných nezaměstnaných stagnuje, ačkoli se pozice nízkokvalifikovaných zhoršuje (průměrně v EU došlo k 1 % snížení nezaměstnanosti, v ČR došlo k nárůstu o 4,4 %).

Česká republika patří mezi země, které jsou typické **vysokým podílem dlouhodobě nezaměstnaných** lidí. Celé dvě třetiny (69,9 %) bylo nezaměstnaných více než 6 měsíců, necelá polovina (49,9 %) déle než 12 měsíců. Průměrné hodnoty v EU jsou v obou případech o více než 10 % nižší (57,6 %, resp. 38,8 %). Podíl dlouhodobě nezaměstnaných (více než 6 měsíců) narostl (o 15,3 %). Proti tomu v EU se podíl dlouhodobě nezaměstnaných snížil o 6,1 %. Z hlediska vyšší doby trvání nezaměstnanosti jsme na tom podobně jako Německo, Itálie, Slovensko a Řecko.

Dlouhodobou nezaměstnaností trpí v ČR výrazně více ženy než muži. Navíc pravděpodobnost delšího setrvání v nezaměstnanosti ve skupině žen je v ČR (s výjimkou Řecka) vyšší než v jiných zemích. Pokud však sledujeme dlouhodobou nezaměstnanost jako podíl z celku pracovní síly (míra dlouhodobé nezaměstnanosti), pak se ČR pohybuje okolo průměru EU.

Rozdíly mezi regiony jsou v ČR poměrně významné - na rozdíl od hodnot regionálních rozdílů z hlediska zaměstnanosti. Přitom rozdíly mezi lokálními trhy práce se dále prohlubují.

Shrnuto, Česká republika je zemí, kde obecná zaměstnanost i nezaměstnanost nevykazují velké rozdíly od průměru EU. Avšak některé specifické ukazatele výrazně odlišují ČR od trhu práce EU. Jde například o míru nezaměstnanosti více kvalifikovaných lidí, srovnáno oproti míře nezaměstnanosti nízkokvalifikovaných lidí nebo rizika (ne)zaměstnanosti u žen, které se starají o nezaopatřené děti, malý podíl zkrácených úvazků, vyšší podíl dlouhodobě nezaměstnaných.

Evropské země z hlediska vybraných indikátorů (viz následující poznámka) tvoří tři clustery zemí. V první skupině - kde je i Česká republika - jsou ty, které jsou typické spíše rigidním trhem práce: vyšší dlouhodobá nezaměstnanost, nezaměstnanost nekvalifikovaných, rozdíly v nezaměstnanosti mužů a žen, zejména v případě že pečují o děti. Je to mimo jiné důsledek tradičnější struktury zaměstnanosti a tradičního přístupu k dělbě práce v rodině, k zaměstnanosti žen a k otázce harmonizace rodiny a zaměstnání (bez ohledu na to, že např. míra zaměstnanosti žen je v ČR mírně nad průměrem EU).

V této skupině lze rozlišit dvě podskupiny, které se od sebe odlišují v míře nezaměstnanosti nekvalifikovaných lidí. Ta je totiž vyšší v jižních státech okolo Středozemního moře - Itálie, Řecko, Španělsko a naopak o něco nižší v Belgii, Německu, ČR a Maďarsku.

Ve druhé skupině jsou země, které mají pružnější trh práce (Dánsko, Nizozemsko, Finsko, Rakousko, Velká Británie, Francie). Sledované charakteristiky rigidit trhu práce mají nižší hodnoty a ohrožené skupiny pracovníků jsou zde v relativně lepším postavení.

Slovensko a Polsko ve třetí skupině výrazně vybočují ve všech ukazatelích. Nezaměstnanost je vysoká a navíc rizikové skupiny jsou na trhu práce v těchto zemích ve velkém riziku vyloučení.

T a b u l k a 4 Významné (0,05) korelační koeficienty (Pearson) vybraných ukazatelů pro země EU

	PodAkž n	Zam	ZamPohl	ZamDeti	ZamMlad	ZamStar	ZamNekv	ZamVysK val	ZamSlužb y
Zam	-0,49	X	-	-	-	-	-	-	-
ZamPohl	:	:	X	-	-	-	-	-	-
ZamDeti	:	:	0,63	X	-	-	-	-	-
ZamMlad	:	0,79	:	:	X	-	-	-	-
ZamStar	:	0,72	:	:	0,53	X	-	-	-
ZamNekv	:	0,65	:	:	:	0,70	X	-	-
ZamVysKval	:	0,68	0,53	:	0,56	0,47	0,27	X	-
FlexPrac	:	:	:	:	:	:	0,51	:	-
ZamSluzby	:	:	:	:	:	:	:	:	X
ZamPrum	:	:	:	:	:	:	:	:	-0,48
ZamZeme	:	:	:	:	:	:	:	:	-0,76
Nezam	0,46	-0,69	:	:	-0,46	:	-0,62	:	:
NezamPohl	:	-0,41	-0,77	:	:	:	:	-0,60	:
NezamMlad	:	-0,50	:	:	:	:	:	:	:
Nezametat	:	:	:	:	:	:	-0,49	:	:
NezamNekv	:	-0,51	:	:	:	-0,47	-0,80	:	:
NezamVysKval	:	-0,46	:	:	:	:	:	-0,62	:
DNez6m	0,60	-0,84	-0,55	-0,53	-0,72	-0,70	-0,62	-0,50	:
DNez6pohl	0,56	-0,53	-0,51	:	-0,52	-0,54	:	-0,54	:
DNez12m	0,53	-0,82	-0,55	-0,56	-0,70	-0,71	-0,67	-0,50	:
DNez12pohl	0,58	-0,53	-0,48	:	-0,57	:	:	-0,62	:
Zam	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ZamPohl	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ZamDeti	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ZamMlad	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ZamStar	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ZamNekv	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ZamVysKval	-	-	-	-	-	-	-	-	-
FlexPrac	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ZamSluzby	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ZamPrum	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ZamZeme	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Nezam	X	-	-	-	-	-	-	-	-
NezamPohl	:	X	-	-	-	-	-	-	-
NezamMlad	0,84	:	X	-	-	-	-	-	-
NezamStar	0,83	:	0,68	X	-	-	-	-	-
NezamNekv	0,86	:	0,69	0,83	X	-	-	-	-
NezamVysKval	0,64	0,63	0,68	:	:	X	-	-	-
DNez6m	0,59	0,48	:	:	0,54	:	X	-	-
DNez6pohl	:	0,72	:	:	:	0,51	0,62	X	-
DNez12m	0,63	0,48	:	:	0,60	0,34	0,98	0,60	X
DNez12pohl	:	0,75	:	:	:	0,59	0,61	0,97	0,60

Pozn. Testy významnosti nemají pro všechny vztahy stejnou hodnotu, protože dostupnost dat pro všechny země není stejná.

Vysvětlivky: (:) znamená statisticky nevýznamný vztah (na hladině významnosti 0,05)

Závěr

Celkově je v ČR zaznamenána proti průměru EU nižší a snižující se celková míra zaměstnanosti. Ačkoli jsou ukazatele trhu práce v ČR ve více ohledech na průměrné úrovni, v některých ohledech je jejich hodnota alarmující. Krom toho je v ČR dosud vysoká zaměstnanost v průmyslu, naopak velmi malá ve službách. Přesto roste produktivita práce pomalu.

Problémy jsou tyto:

- ❖ vysoké rozdíly v zaměstnanosti a nezaměstnanosti mezi muži a ženami (zejména s ohledem na břemeno péče o děti),
- ❖ nízká zaměstnanost mladých lidí (pokud nejsou v soustavné přípravě na povolání),
- ❖ vysoký podíl dlouhodobé nezaměstnanosti,
- ❖ vysoké regionální rozdíly v nezaměstnanosti,
- ❖ „Nestandardní“, vysoké rozdíly v postavení některých skupin populace na trhu práce.

Uvedené problémy trhu práce úzce souvisí s problémem a procesy sociální exkluze.

3.2 Politika pracovního trhu v ČR a v EU

Markéta Horáková

Úvod (nezaměstnanost, možnosti a limity politik)

Vývoj na pracovních trzích a měnící se charakter práce spojený na jedné straně s požadavkem vyšší zodpovědnosti, flexibility a autonomie (důraz na význam vzdělání a kvalifikace pracovní síly) a na straně druhé poznamenaný fenoménem selektivity (segmentace pracovních trhů) vedou k úvahám nad použitelností a efektivností stávajících systémů opatření politiky pracovního trhu. V průběhu devadesátých let a zejména v jejich první polovině se stále větší část odborné veřejnosti přiklání k názoru, že nezaměstnanost v Evropě má silně strukturální charakter vyplývající z nedostatečné adaptace evropských pracovních trhů a sociálních systémů na nové technologické změny a globalizační tendence. Vysoká nezaměstnanost v té době byla realitou prakticky ve všech zemích EU a někteří autoři dokonce hovořili o „předurčenosti Evropy k dlouhotrvající vysoké nezaměstnanosti“ (Jackman, 1998 In: Andersen, Halvorsen, 2002: 3).

Druhá polovina devadesátých let však ukazuje, že evropské země mají prostředky, jak s nezaměstnaností bojovat: v mnoha z nich dochází k výraznějšímu poklesu nezaměstnanosti a předně k redukci dlouhodobé nezaměstnanosti (Nizozemsko, Finsko, Španělsko, Švédsko). Jde o období charakteristické na jedné straně příznivou ekonomickou situací v EU (ekonomický růst), na druhé straně také vzrůstající heterogenitou evropských pracovních trhů. V Nizozemsku, Irsku, Velké Británii a Dánsku dochází k výraznému snižování míry nezaměstnanosti v druhé polovině devadesátých let a v roce 2001 se k této skupině zemí s nejnižší nezaměstnaností připojuje také Švédsko (Andersen, Jensen, 2002b: 26). Naopak nejhůře se prozatím daří snižovat nezaměstnanost v zemích konzervativního typu (kromě Rakouska a Nizozemska) (Andersen, Jensen, 2002a: 84).

Politiky, které jednotlivé země k boji s nezaměstnaností využívají, jsou velmi různorodé a často spočívají v různé míře kombinace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (aktivační a pobídkové mechanismy), mzdové umírněnosti (mzdové flexibility) a opatření na zvýšení konkurenceschopnosti (podpora malého a středního podnikání, snižování nemzdových nákladů na pracovní sílu). Například Velká Británie nadále zpřísňuje pravidla poskytování dávek a služeb sociálního státu, současně však rozšiřuje prvky aktivace zejména vzhledem k cílové skupině mladých lidí, tzv. „nizozemský zázrak“ spočívá z převážné části na mzdové umírněnosti, podobně jako v Rakousku, Dánsku a Švédsku posiluje nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (akční plány, podpora zaměstnatelnosti pracovníků) ad.

ČR od roku 1998 zvyšuje důraz na aktivní politiku zaměstnanosti, a to jak objemem prostředků vynaložených na aktivní opatření, tak růstem počtu účastníků těchto programů. Struktura poskytovaných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti začíná odrážet trendy na evropském pracovním trhu - aktivace a motivace všech účastníků pracovního trhu, důraz na zaměstnatelnost pracovní síly a pobídkovost systému, snaha o individualizaci a profesionalizaci služeb zaměstnanosti, růst akcentu na podnikatelské prostředí.

Cílem následujícího textu je popsat základní ukazatele současného stavu a vývoje politiky pracovního trhu v ČR a v evropských zemích, pokusit se reflektovat opatření politiky pracovního trhu, které k redukci nezaměstnanosti přispívají nejvíce, a nastolit tak jistou alternativu pro budoucí vývoj politiky pracovního trhu v ČR. Nejprve se zaměříme na analýzu obecných indikátorů vyjadřujících rozsah politiky pracovního trhu a následně charakterizujeme strukturu a filozofii vybraných opatření této politiky. Ke strukturaci vybraných nástrojů politiky pracovního trhu jsme zvolili typologii Andersena a Jensena (2002a: 58-90), která zohledňuje strukturální charakter problémů na pracovním trhu a nabízí

tři typy opatření, jejichž vzájemnou kombinací může dojít ke zpružnění pracovního trhu.³³ Jde o: (1) aktivační/motivační a kvalifikační strategie (activation/qualification strategy) - včasná aktivace a následná intervence ve formě vzdělávání, výcviku a pracovní zkušenosti, která pomáhá předejít dlouhodobé nezaměstnanosti; (2) pobídkové strategie (market/incentive strategy) - rozšíření pobídek ke zvýšení účasti na pracovním trhu formou nejrůznějších finančních kompenzací a úlev anebo formou zpřísnění sociálního systému; jde o tržně konformnější řešení, které cíleně podněcuje motivaci zaměstnavatelů vytvářet pracovní místa a dbát na úroveň zaměstnatelnosti svých pracovníků, nezaměstnaných k rychlému a efektivnímu zapojení na pracovní trh a zaměstnanců k pravidelným a účinným investicím do svého lidského kapitálu; (3) kontrolní a sankční mechanismy, zpřísnování podmínek (stricter controls/higher requirements) - souvisí s principy workfare a přísnějších work-testů ve snaze eliminovat nežádoucí závislost některých jedinců na sociálním státu.

Jednotlivé typy opatření jsou v textu vztaženy ke konkrétním cílům a nástrojům, které pro politiky pracovního trhu členských zemí EU vyplývají z národních akčních plánů zaměstnanosti. Smyslem celého textu je identifikovat pozici české politiky pracovního trhu v rámci evropského kontextu.

3.2.1 Rozsah opatření

Rozsah, v jakém je politika pracovního trhu v evropských zemích uplatňována, je významnou měrou determinován finančními zdroji, které mají instituce pracovního trhu k dispozici. Jak je patrné z tabulky 1, patří ČR dlouhodobě k zemím, v nichž se celkové výdaje na politiku pracovního trhu pohybují na nejnižší úrovni - prozatím nepřekročily hranici půl procenta HDP a od roku 2000 mají tendenci se snižovat.

Nelze však podle tohoto ukazatele jednoznačně říci, zda ČR konvenuje některému z modelů patrných v evropských zemích. Zdá se, že se do určité míry v celkové úrovni výdajů vynaložených na politiku pracovního trhu jako podílu z HDP přibližuje Velké Británii, jejíž výdaje jsou jen o něco málo vyšší, než tomu je v ČR. Je ale také zřejmé, že podobně slabé finanční zabezpečení mají trhy práce i v dalších nově přistoupičších členských zemích EU, zejména v Maďarsku a na Slovensku.

Vzhledem k trendu aktivace je významnější sledovat podíly finančních prostředků plynoucích do aktivních opatření. V tomto směru se zdá, že má ČR ve srovnání s ostatními evropskými zeměmi stále co dohánět. Podíl výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti jako % HDP má v ČR již několik let tendenci klesat a v roce 2002 se pohyboval na úrovni 0,17 % HDP, což bylo dva- až sedminásobně méně než ve srovnatelných (myšleno vzhledem k povaze nezaměstnanosti a pracovního trhu) zemích.

Tabulka 2 ukazuje rozložení evropských zemí vzhledem k vžitě a stále platné klasifikaci režimů sociálního státu a společně s tabulkami 3 a 4 může rovněž sloužit jako ukazatel „míry aktivace“ uplatňované v těchto zemích. Bez ohledu na typ aktivační strategie či její model³⁴ můžeme posoudit důraz na tuto filozofii jednak tím, nakolik jsou jednotlivé země „ochotné“ zvyšovat rozsah aktivních opatření politiky pracovního trhu (měřeno jak výdaji na tuto oblast, tak počty účastníků jednotlivých opatření) a jednak i jejich

³³ Je zjevné, že jednotlivé typy opatření se vzájemně překrývají a některé nástroje tak lze z typologického hlediska zařadit do více kategorií.

³⁴ V odborné literatuře se objevují různé koncepty aktivace a modely aktivačních politik (srovnej např. van Berkel, Møller, 2004, Serrano Pascual, 2002 ad.) a jejich klasifikace nemusí být vždy nutně shodná s klasickou typologií režimů sociálního státu. V praxi je zřejmé, že jde o kombinace aktivních opatření politiky zaměstnanosti, zpřísnění poskytování sociálních dávek, pobídkových, sankčních a kontrolních mechanismů, jejichž míra užití se v jednotlivých zemích výrazně liší. Není naší snahou zde nabídnout typologii těchto aktivačních strategií, spíše poukázat na jejich významnost a souvztažnost ke konvergenčním tendencím odlišných sociálních systémů.

snahou/tendencí výrazněji politiku pracovního trhu „zaktivňovat“ (tj. zvyšovat objem finančních prostředků na aktivní programy v „neprospěch“ pasivního vyplácení sociálních dávek).

ČR se s ohledem na filozofii sociální politiky řadí k tzv. konzervativnímu režimu sociálního státu, pro nějž je charakteristická vysoká míra participace zejména živitelů rodin na pracovním trhu a významná orientace na podmíněnost nároků na dávky a služby sociálního státu předchozí účastí na sociálním pojištění (a tedy na pracovním trhu). Podíl výdajů na aktivní opatření je však v ČR ve srovnání se všemi sledovanými zeměmi nejnižší (tedy i ve srovnání s nepříliš rozsáhlými systémy aktivní politiky v liberální Velké Británii či s málo rozvinutými systémy pracovního trhu v subprotektivních režimech sociálního státu ve Španělsku, Itálii či Portugalsku) (tabulka 2) a je i nejnižší s ohledem na míru nezaměstnanosti - např. v roce 2002 bylo na 1% nezaměstnanosti v ČR vynaloženo až čtyřikrát méně finančních prostředků než v Itálii, Španělsku či Velké Británii a až desetkrát méně než v zemích s dlouhodobou tradicí systému aktivní politiky zaměstnanosti ve Švédsku a Dánsku (tabulka 4).

Na druhou stranu lze jistě pozitivum spatřovat ve snaze ČR „aktivovat“ svou politiku. Nahlíženo skrz podíl výdajů na aktivní opatření na celkových výdajích na politiku pracovního trhu je zřejmé, že ČR patří spíše k zemím, které věnují aktivní politice zhruba stejné prostředky jako politice pasivní (byť s jistými výkyvy a s tím, že úroveň výdajů na pasivní opatření je v ČR v rámci zemí EU nejnižší) a na pomyslné ose mezi nižším a vyšším podílem těchto výdajů se tak pohybuje přibližně uprostřed společně s Německem, Švýcarskem, Francií a Španělskem³⁵ (tabulka 3).

Obecně se zdá, že výše výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti je nejvyšší v univerzalistických systémech a Nizozemsku,³⁶ následně potom v konzervativních režimech (zejména v Belgii a Francii). Je však také zřejmé, že podíl výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti jako % HDP má ve většině zemí tendenci klesat (výjimkou je již zmiňovaný specifický pracovní trh Nizozemska) a rozdíly mezi jednotlivými typy sociálního státu v prostředcích vynakládaných na aktivní politiku zaměstnanosti se tak zejména od roku 1998 postupně výrazněji snižují (např. v roce 1998 činil rozdíl ve výši výdajů na APZ mezi Velkou Británií a Švédskem 1,63, v roce 2002 to však již bylo „pouze“ 1,03).

Jde ve značné míře právě o zmiňovaný trend aktivace patrný v sociálních politikách všech evropských zemí spojený s prosazováním pravidel jednotného evropského pracovního trhu (Evropská strategie zaměstnanosti) - zatímco liberální režimy se snaží zvyšovat rozsah prozatím opomíjených opatření (viz rostoucí důraz na aktivní politiku zaměstnanosti), vlády v univerzalisticky orientovaných systémech mají tendenci posilovat krom účasti v aktivních opatřeních také kontrolní a sankční mechanismy a dále zpřísnovat podmínky přístupu ke službám a dávkám sociálního státu.

³⁵ V této souvislosti je třeba poukázat na skutečnost, že česká politika pracovního trhu vykazuje již od roku 1998 tendenci ke zvyšování důrazu na aktivní politiku zaměstnanosti. Ještě v letech 2000-2001 vynakládala ČR na aktivní opatření téměř 50% všech finančních prostředků směřovaných na pracovní trh a každý pátý nezaměstnaný ve stejné době participoval v některém z nabízených aktivních opatření. Tento trend byl však narušen v roce 2002, který byl podobně jako rok 1997 poznamenán rozsáhlými povodněmi. Ty se negativně promítly do celkové ekonomické situace země a vyvolaly tlak na krácení sociálních výdajů, tedy i výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti (Sirovátka et al., 2004).

³⁶ Vzhledem k „hybridnímu“ charakteru nizozemského sociálního státu (v Nizozemsku je patrný stále rostoucí podíl nezaměstnaných pokrytých opatřeními aktivní politiky zaměstnanosti srovnatelný s univerzalistickými systémy např. v Dánsku, aktivace má však v universalistických systémech dlouhou tradici, zatímco v Nizozemsku jde o dlouhodobý a cílený výrazný odklon od korporativních prvků) jsme se rozhodli Nizozemsko zařadit do tabulky zvlášť jako specifický režim sociálního státu.

3.2.2 Struktura a charakter jednotlivých nástrojů

Politiky pracovního trhu v zemích EU jsou již několik let korigovány prostřednictvím národních akčních plánů zaměstnanosti (NAPZ). Ty vycházejí z dohodnutých pravidel a principů Evropské strategie zaměstnanosti a jejich cílem je vytvořit rámec pro zhodnocení významných problémů pracovních trhů na národních úrovních a nastolení možnosti/cest jejich řešení. NAPZ členských zemí EU pro rok 2004 (respektive 2004-2006) se liší jak v charakteru a míře obecnosti navržených cílů, tak také ve struktuře nástrojů, kterými chtějí státy těchto cílů dosáhnout.

NAPZ ČR považuje za klíčové problémy pracovního trhu zejména: (1) nízkou flexibilitu pracovního trhu a zaměstnanosti, (2) všeobecnou převahu nabídky pracovní síly nad poptávkou po ní (obecně a s ohledem na problémové regiony), (3) kvalifikační nesoulad mezi nabídkou uvolňované pracovní síly a poptávkou po ní (důraz na strukturální aspekt nezaměstnanosti), (4) nesoulad systémů sociálních dávek (jejich nízká pobídkovost), (5) nedostatečné personální a finanční zajištění veřejných služeb zaměstnanosti. V návaznosti na tyto problémy pak stanovuje řadu víceméně obecných cílů a priorit (např. podpora hospodářského růstu a konkurenceschopnosti, zaměstnanost, reforma veřejných financí a udržitelný rozvoj). Do značné míry akcentuje zejména hospodářskou politiku a podporu podnikatelského prostředí, dále rozvoj zaměstnatelnosti pracovní síly (resp. rozvoj lidských zdrojů) a zprůhlednění a „zprůsnění“ sociálního systému (nemocenské pojištění, důchodové zabezpečení, přístup mladých lidí ke schématu kompenzace příjmu v nezaměstnanosti ad.). Poměrně zevrubně se NAPZ věnuje strategiím pro prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí i dospělých (programy První příležitost a Nový start), opomíjí však poněkud opatření, která by začleňovala na pracovní trh i další znevýhodněné skupiny osob (např. strategie zaměstnávání osob starších 50 let či zlepšení podmínek pro sladění rodinného a pracovního života žen) - v těchto oblastech zůstávají formulace NAPZ na obecné úrovni.

Společným jmenovatelem strategií na pracovním trhu všech členských zemí EU jsou následující **principy**: včasná aktivace a intervence ve snaze předcházet dlouhodobé nezaměstnanosti, individualizace a profesionalizace služeb zaměstnanosti s cílem nabídnout klientovi přiměřenou a efektivní pomoc při hledání zaměstnání, cílenost opatření k nejvíce a k mnohonásobně znevýhodněným skupinám na pracovním trhu, zvyšování kvality a vzájemné provázanosti jednotlivých opatření, důraz na dlouhodobý význam lidského kapitálu, potřeba transformace stávajících daňových a dávkových systémů a zvýšení pobídkovosti politiky pracovního trhu s cílem zajistit, aby se vyplatilo pracovat.

Aktivační/motivační a kvalifikační strategie

Aktivace vyjadřuje jak filozofii současných systémů pracovního trhu (a sociálních systémů obecně), tak zahrnuje soubor konkrétních metod a opatření, jejichž smyslem je aktivovat pracovní sílu (nezaměstnanou i zaměstnanou, respektive do budoucna možná nezaměstnanost ohroženou) a motivovat ji k co nejširší participaci či k opětovnému zapojení na pracovní trh. Opatření, která v tomto směru instituce pracovního trhu uplatňují, se z velké části vztahují jednak k procesu zprostředkování zaměstnání (služby zaměstnanosti, individuální i skupinové poradenství, motivační kurzy) (specifická směrnice NAPZ 1), jednak k otázce vzdělávání a výcviku pracovní síly (výcvikové a rekvalifikační kurzy, tranzice mezi vzdělávacím systémem a trhem práce, proces celoživotního učení) (specifická směrnice NAPZ 4).

Modernizace a rozvoj veřejných služeb zaměstnanosti patří v členských zemích EU k prioritám aktivačních a preventivních strategií. V některých zemích je patrný posun k výraznější spolupráci mezi veřejnými službami zaměstnanosti a partnery v privátní sféře, tj. pracovními agenturami (Nizozemsko, Itálie, Německo, Velká Británie). Zlepšení bylo dosaženo především ve službách poskytovaných zaměstnavatelům a při zpřístupnění možnosti

hledání zaměstnání pomocí internetu (Velká Británie, Irsko, Německo, Belgie, Švédsko a Portugalsko). Je významné, že většina zemí nadále cíleně zvyšuje investice do této oblasti.

Mezinárodní srovnání struktury uplatňovaných nástrojů politiky pracovního trhu ukazuje, že ČR veřejné služby zaměstnanosti výrazně opomíjí. Vzhledem k celkovému podílu výdajů na toto opatření 0,07% HDP je ČR srovnatelná pouze se dvěma státy, a to s Řeckem a Španělskem. Ostatní země vynakládají na opatření spojené s poradenstvím (zejména individuálním, např. individuální akční plány), zprostředkováním zaměstnání, prevencí a aktivací (ve smyslu zvýšeného důrazu na aktivní přístup nezaměstnaných k řešení vlastní situace) a administrací mezi 0,10-0,40 % HDP. Zdá se, že nízké investice do „personálního zajištění“ politiky pracovního trhu v ČR jsou jedním z klíčových problémů. Na druhou stranu je nutné zdůraznit, že podíl výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti v ČR je obecně velmi nízký a v jeho kontextu tak výdaje na veřejné služby zaměstnanosti tvoří více než třetinu všech výdajů na aktivní opatření.

Jeden z pracovních postupů, který umožňuje realizovat včasnou a přiměřenou intervenci nabízí tzv. **profiling**, který se hojně prosazuje v liberálních zemích (Velká Británie, USA, Kanada a Austrálie), ale v současné době také např. v Nizozemsku nebo ve Francii. Jeho smyslem je prostřednictvím statistického modelu vytipovat osoby ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností a na základě jejich individuálních „rizikových“ charakteristik s nimi pracovat. Řada zemí EU včetně ČR však prozatím tuto metodu nevyužívá, neboť se zdá poněkud problematická vzhledem k tomu, že neexistuje jednoznačný soubor indikátorů, které by umožnily spolehlivě rozeznat, který z nezaměstnaných skutečně nese riziko dlouhodobé či opakované nezaměstnanosti a dále chybí studie, které by zanalyzovaly efekty tohoto přístupu a víceméně potvrdily jeho účinky na předcházení dlouhodobé nezaměstnanosti.

Členské země EU se ve svých národních akčních plánech zaměstnanosti zavázaly a snaží se prosazovat myšlenku včasné **individuální poradenské péče o nezaměstnané**. Jedná se např. o program intenzivních kontaktů v Dánsku nebo rychlou diagnostiku a intervenci v Belgii a Německu. Stále více se ve všech evropských zemích zdůrazňuje význam individuálních akčních plánů, které slouží k intenzivní individuální poradenské práci s nezaměstnanými. Jednotlivé země se v užití tohoto nástroje poněkud odlišují, a to jak rozsahem uskutečněných individuálních akčních plánů, tak délkou časového období, v průběhu kterého je individuální plán nezaměstnanému nabídnut (od tří měsíců nezaměstnanosti např. v Itálii, přes 4 měsíce ve Francii až po 6-12 měsíců v ostatních zemích).

Některé státy aplikují tento nástroj aktivní politiky plošně (např. ve Francii proběhlo v průběhu roku 2003 7 038 523 rozhovorů, z toho 5 000 000 se všemi nově registrovanými uchazeči o zaměstnání a následně s nimi byl sepsán individuální akční plán (PAP - Plan d'Action Personnalisé), ve Švédsku byl v roce 2001 uzavřen individuální plán s 98 % mladých a 96% nezaměstnaných dospělých osob, podobně ve Finsku byl sepsán tento plán s 99,5% všech nezaměstnaných, jiné jej využívají předně při práci se členy tzv. rizikových skupin na pracovním trhu (např. v Nizozemsku byl v roce 2002 podíl mladých osob do 24 let se sepsaným individuálním akčním plánem do 6 měsíců evidence 100 %, do 12 měsíců dosáhl „pouze“ 70 %). Ve všech členských zemích EU je však zřejmé, že individuální akční plány slouží jako vstupní procedura pro následnou další intervenci směřovanou k nezaměstnaným (na vytvoření individuálního akčního plánu jsou založeny i programy Nového startu a První příležitosti).

ČR po počáteční pilotáži programu individuálních akčních plánů v letech 2002-2003 zařadila toto opatření do seznamu nástrojů, které by měly úřady práce využívat povinně u cílové skupiny mladých nezaměstnaných a absolventů a v co největší míře také u ostatní nezaměstnané populace. Bohužel však v ČR chybí návaznost individuálních plánů na další

opatření aktivní politiky zaměstnanosti (individuální plány nejsou povětšinou branou k následnému pracovnímu výcviku nebo k získání pracovní zkušenosti) a lze proto usuzovat, že individuální akční plány v ČR plní své funkce jen zčásti (jsou spíše diagnostickým nástrojem a kontrolním mechanismem než prostředkem intervence). Nelze rovněž předpokládat, že se individuální akční plány stanou v ČR v brzké době „masovým“ opatřením, neboť již zmíněná neuspokojivá výše finančních prostředků vynaložených na veřejné služby zaměstnanosti neumožňuje úřadům práce vytvořit dostatečné personální zajištění tohoto nástroje. Rozhodně nelze očekávat, že by tohoto opatření využila většina nezaměstnaných.

Výzvou pro členské země EU je v rámci aktivačních a preventivních opatření zejména podpora **vzdělávání, kontinuálního pracovního výcviku a proces celoživotního učení**, které přispívají významnou měrou k posilování zaměstnatelnosti, flexibility a mobility pracovníků. Ze zpráv Evropské komise vyplývá, že míra účasti dospělé evropské populace ve vzdělávacích a výcvikových programech je stále velmi nízká (9,7 % v EU-15, resp. 9,0 % v EU-25) a její průměrný meziroční nárůst ve výši 0,4 % (resp. 0,2 % v EU-25) neumožní dosáhnout cíle 12,5 % participace dospělých ve výcvikových a vzdělávacích aktivitách vytyčeného Evropskou strategií zaměstnanosti do roku 2010 (Joint Employment Report 2003/2004). Nízkých hodnot v míře participujících dosahují stále Německo, Španělsko, Řecko, Francie, Irsko, Itálie a Portugalsko, zatímco Dánsko, Finsko, Nizozemsko a Švýcarsko se již v roce 2002 přiblížily hranici 20 % a Velká Británie a Švédsko tuto hranici v roce 2003 dokonce překročily.

Vysoký podíl pracovní síly zahrnuté do pracovního výcviku v těchto zemích pramení z několika příčin. Za prvé jde o opatření, kterého se velmi často účastní kromě nezaměstnaných i osoby, které své zaměstnání mají, ale ony nebo jejich zaměstnavatel cítí potřebu dalšího vzdělávání, často i proto, že jejich prvotní vzdělání má jiný charakter, než jaký vyžaduje jejich stávající profese (výcviky mají tedy silně preventivní charakter). Druhý faktor, který ovlivňuje počet účastníků pracovního výcviku, je trend k modulové konstrukci pracovního výcviku, tj. jedna osoba se může v průběhu roku zúčastnit většího počtu na sebe navazujících krátkodobých kurzů (např. Nizozemsko, Švédsko). Navíc je zřejmé, že pracovní výcviky představují klíčové opatření aktivní politiky zaměstnanosti vzhledem k jejich možností ovlivňovat motivaci nezaměstnaných a přispívat k jejich zaměstnatelnosti a v dlouhodobé perspektivě ke zvyšování kvality jejich života.

Specifické podmínky pro participaci ve vzdělávání a pracovním výcviku nabízí Velká Británie, které se již v roce 2001 podařilo překročit hranici 20 % účasti (v roce 2002 to bylo 22,3 %). Jde však o cílenou strategii aktivace zejména rizikových skupin, pro něž Velká Británie v posledních letech realizuje opatření aktivní politiky zaměstnanosti v poměrně velkém měřítku (větším než je v liberálních režimech sociálního státu obvyklé) co do počtu účastníků, ovšem již v nepoměrně menším rozsahu co do objemu finančních prostředků. Objevují se tak úvahy nad kvalitou takových opatření a nad jejich účinností zejména vzhledem k vícenásobně znevýhodněným skupinám na pracovním trhu.

Většina zemí EU současně stále bojuje s tzv. creaming efektem, kdy se pracovního výcviku či vzdělávání dostává skupinám osob, u nichž je potřeba tohoto opatření, vyjádřená jejich schopností získat zaměstnání relativně nízká, zato je u nich zaručena návratnost investovaných finančních zdrojů. V Evropě tak do pracovního výcviku a vzdělávání zhruba pětikrát častěji vstupují lidé ve věku 25-34 let než lidé starší 55 let. Rovněž zastoupení nízkokvalifikovaných osob v těchto programech je až čtyřnásobně nižší, než je tomu u více vzdělaných. V některých zemích pak ve výcvikových kurzech mírně převažují ženy (Dánsko, Švédsko, Finsko, Velká Británie).

V ČR patří rekvalifikační a výcvikové programy v současné době k nejvíce využívaným nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti. Již od poloviny devadesátých let je

patrný rostoucí trend ve využívání tohoto programu a v roce 2002 v některém z rekvalifikačních a výcvikových kurzů participovala více než polovina všech účastníků aktivní politiky zaměstnanosti a téměř desetina všech nezaměstnaných (Sirovátka et al., 2004). V mezinárodním kontextu však ČR stále výrazně zaostává za svými evropskými kolegy. Zatímco v zemích OECD se dle statistik pracovního výcviku účastní v průměru 3% pracovní síly; v ČR je to pouhých 0,70 %, čímž se ČR řadí na jedno z posledních míst v Evropě (po Polsku). Také finanční prostředky směřované do této oblasti jsou v ČR značně pod průměrem zemí OECD (OECD Employment Outlook, 2004). Cílenost rekvalifikačních programů v ČR je však srovnatelná s ostatními zeměmi EU - i zde se ukázalo, že nejmenší pravděpodobnost zúčastnit se tohoto opatření mají lidé ve vyšších věkových kategoriích (zejména nad 50 let, zde se index cílenosti pohybuje kolem 0,40), zdravotně handicapovaní (index cílenosti 0,50) a osoby bez vzdělání (index cílenosti 0,26). Jde tedy o uchazeče, kteří mají obecně problém s nalezením pracovního uplatnění a kteří se významnou měrou podílí na dlouhodobé a opakované nezaměstnanosti. Právě pro tyto skupiny uchazečů však mohou být rekvalifikační kurzy významným zdrojem motivace, pracovní aktivace, zlepšení dovedností a zvýšení kvalifikace a sociální integrace (Sirovátka et al., 2004).

Důležitou roli při naplňování cíle vyšší participace dospělých ve vzdělávacích a výcvikových programech sehrávají **pobídkové mechanismy**. Jejich smyslem je podpořit poptávku po tomto opatření, a to jak na straně pracovní síly (zaměstnanců i nezaměstnaných), tak na straně zaměstnavatelů, s cílem zvýšit zájem o investice do lidského kapitálu a následně i efektivnost takových programů. Podpora jednotlivců bývá realizována širokou škálou opatření, od finančních příspěvků přes tzv. časové nebo vzdělávací účty („time accounts“ nebo „learning accounts“) až po finanční kompenzace za ušlý výdělek. Velký prostor spatřují mnohé země EU v motivaci zaměstnavatelů. Vytvářejí proto řadu strategií, které pobízejí především malé podniky k investování do lidského kapitálu jejich pracovníků a které jsou často prezentovány úsvětlivým „train or pay“ – „vzdělávej/cvič nebo plat“ (OECD Employment Outlook, 2003). Španělsko tak např. v roce 2003 představilo svůj program snížení příspěvků na sociální zabezpečení pro zaměstnavatele, který zajistí svým pracovníkům výcvik. Jiné země užívají např. daňové kredity pro zaměstnavatele nebo úhradu nákladů, které zaměstnavateli vzniknou v souvislosti s placeným volnem pro vzdělávajícího se pracovníka.

V ČR by mělo být vyšší motivace jednotlivců ke vstupu do rekvalifikačního nebo výcvikového programu dosahováno prostřednictvím zvýšeného hmotného zabezpečení takového jedince a částečně také úhradou některých výdajů spojených s účastí v programu nebo jejich částí. Tento stimul se však nezdá být dostatečným a navíc podléhá v řadě případů subjektivnímu hodnocení ze strany pracovníků úřadů práce (jde o individuální rozhodování o tom, zda a v jaké výši bude poskytnuta kompenzace nákladů spojených s účastí ve výcviku). Motivace zaměstnavatelů k investicím do lidského kapitálu je od roku 1998 (resp. od roku 1999, kdy se začalo toto opatření poprvé realizovat) v ČR podporována prostřednictvím programu investičních pobídek. Ten umožňuje zaměstnavatelům čerpat finanční dotaci ve výši až 35% nákladů na rekvalifikaci jednoho zaměstnance (blíže k programu investičních pobídek viz. následující subkapitola). Efektivnost tohoto nástroje však nelze pro relativně krátký časový interval jeho užívání prozatím objektivně zhodnotit.

Hodnocení **účinků aktivačních opatření** není jednoznačné. V roce 2003 se však osm členských zemí EU (Rakousko, Německo, Dánsko, Španělsko, Lucembursko, Finsko, Švédsko a Velká Británie) pokusilo kvantifikovat dopady účasti v aktivačních opatřeních na odchod z nezaměstnanosti. Zatímco v Rakousku našla po šesti měsících od účasti v aktivačních opatřeních zaměstnaní téměř polovina všech nezaměstnaných, ve Švédsku to bylo kolem 40% a ve Španělsku jen něco málo přes 30% nezaměstnaných (Joint Employment Report 2003/2004). V ČR je odliv účastníků rekvalifikačních kurzů z registru nezaměstnaných velmi pozvolný, rozložený do období dvou a více let (Sirovátka et al., 2004).

V rámci aktivace je možné také sledovat snahu jednotlivých členských zemí EU podporovat specifické skupiny osob v dalším setrvání či ve vstupu na pracovní trh prostřednictvím strategií, které svým charakterem přesahují rámec politiky pracovního trhu. Předně jde o **strategie pro sladění pracovního a rodinného života** (specifická směrnice 6, částečně i 3 a 5 NAPZ). Zejména v oblasti širšího zapojení žen na evropský pracovní trh je významná kompatibilita nejrůznějších opatření, jejich funkční provázanost a administrativní nenáročnost (od flexibilních forem zaměstnávání přes antidiskriminační opatření, finanční příspěvky, mateřskou a rodičovskou dovolenou až po služby péče o děti, nemocné a staré členy rodiny). Zaměstnanost žen v ČR je relativně vysoká (zejména s ohledem na nutnost zabezpečit rodinu dvěma příjmy) - 62,5% podobně jako v Belgii, Francii nebo Německu. Přesto, že v loňském roce došlo v ČR ke změně v oblasti dávek státní sociální podpory (tj. rodičovského příspěvku, jehož pobírání není nadále vázáno povinností rodiče nepřekročit určitou hranici přívýdělku), zasluhovala by si opatření, která by ženám umožnila po mateřské dovolené i v jejím průběhu participovat na pracovním trhu, větší pozornost. Týká se to zejména flexibility rodičovské dovolené, která spočívá ve střídavé péči o děti oběma partnery (nejrozšířenější je toto opatření ve Švédsku, kde jsou určeny dokonce dva měsíce povinné rodičovské dovolené pro muže), dále všech forem flexibilních pracovních podmínek (jde především o snahu „zrovnoprávnit“ celé a částečné pracovní úvazky, umožnit větší flexibilitu pracovní doby ad.) a v neposlední řadě i rozvoje služeb a zařízení péče o děti (ty se v posledních letech stávají doménou nejen tradičně sociálně demokraticky orientovaných zemí, jako je Švédsko, Dánsko či Nizozemsko, ale také např. Velké Británie, která již od roku 1998 realizuje rozsáhlý program na podporu rozvoje dostatečného množství kvalitních center pro děti National Childcare Strategy).

Specifické postavení mezi opatřeními národních plánů zaměstnanosti zaujímají **strategie aktivního stárnutí** (specifická směrnice NAPZ 5). Většina evropských zemí v souladu s demografickými trendy směřuje k prodlužování pracovní aktivity starších osob. Kromě již tradičně užívaného zvyšování věku odchodu do důchodu a snahy redukovat počet odchodů do předčasného důchodu užívají některé země EU i tzv. flexibilní penzijní mechanismy charakteristické zejména možnostmi souběhu pracovního výdělku s penzí (např. Španělsko, Švédsko). V rámci těchto strategií se zdá, že ČR vcelku uspokojivě reflektuje evropský trend a v loňském roce všechna opatření úspěšně implementovala do systému sociálního zabezpečení - v současné době probíhá v ČR postupné dlouhodobé zvyšování důchodového věku, jehož završení se plánuje na rok 2012, kdy by měli muži i bezdětné ženy odcházet do důchodu ve věku 63 let; dále došlo k zavedení sankce při odchodu do předčasného důchodu v podobě trvalého krácení výše důchodu a byl umožněn neomezený souběh pobírání důchodu a mzdy při současném pracovním zapojení seniora. Tato opatření povedou postupně k rozšíření základny ekonomicky aktivních osob, a je proto nutné je podpořit i dalšími instrumenty (zejména antidiskriminační politika a rozšíření programu tvorby pracovních míst pro starší pracovníky), které umožní širší participaci starších osob na pracovním trhu.

Pobídkové strategie

Odborníci na problematiku pracovního trhu v zemích EU se shodují, že do značné míry je otázka nezaměstnanosti problémem nízkých incentív nebo naopak vysokých disincentív, které ovlivňují rozhodování zaměstnavatelů i nezaměstnaných. Motivace nezaměstnaných ke vstupu na pracovní trh bývá zpravidla snížena štědrými dávkami, které jednotlivcům i rodinám kompenzují ztrátu pracovních příjmů. Samotnou pobídkovost sociálního systému lze měřit pomocí tzv. **čistého poměru náhrady**, který srovnává příjem nezaměstnané pracovní síly (tedy kompenzační dávky) s příjmem z pracovní činnosti této pracovní síly (tedy mzdy), oboje po zdanění a s připočtením ostatních příslušných dávek na

bydlení či rodinných dávek. Obecně platí, že čím vyšší tento ukazatel je, tím méně sociální systém pobízí k práci.

Z tabulky 9 vyplývá, že v ČR je sociální systém disincentivní zejména v počáteční fázi nezaměstnanosti, s přibývajícím dobou nezaměstnanosti však pobídkovost sociálního systému roste. Navíc je zřetelná diference poměru náhrady vzhledem ke vzdělání nezaměstnaného - platí lineární vztah, že pobídkovost systému roste s rostoucí úrovní vzdělání uchazeče o zaměstnání, a k typu rodinného soužití - ČR společně s liberální Velkou Británií a sub-protektivními režimy jižních zemí (Itálie, Řecko) „motivuje“ k účasti na pracovním trhu zejména osamělé rodiče, pro něž poměr náhrady dosahuje úrovně jen těsně nad hranicí 50 % příjmu z pracovní činnosti. Obecně je však sociální systém ČR hodnocen jako relativně šetrný, když jeho pobídkovost indikovaná průměrným čistým poměrem náhrady dosahuje hodnoty 72 %, zatímco v zemích OECD je to v průměru pouze 59 % (Žižlavský, 2003).

Druhou stranou mince ve smyslu pobídkovosti sociálního systému je jeho schopnost ochrany jednotlivců v době nezaměstnanosti. Čistý poměr náhrady je v ČR sice vyšší než např. v ostatních konzervativních režimech (Německo, Rakousko), je však třeba zdůraznit, že je vypočten z výrazně nižších příjmů, než je tomu v těchto zemích a doba podpory, kterou sociální systém českým občanům poskytuje, je v evropském měřítku velmi krátká. Nezaměstnaní v ČR jsou tak v poměrně značné míře vystaveni riziku chudoby a materiální deprivace, k čemuž přispívá nejen zhoršená situace na trhu práce, ale také „přísné“ nastavení institucionálních podmínek českého systému sociální ochrany (Hora, 2003).

Shrnuto, český sociální systém bohužel neobsahuje prvky, které by podněcovaly k přílišnému pracovnímu zájmu, je však také současně nedostatečnou ochranou pro některé skupiny obyvatel. Na sníženou „funkčnost“ sociálního systému v ČR (na jeho nízkou pobídkovost a zároveň nepřilíš vysokou ochrannou funkci) mají zřejmě vliv jak nízké mzdy a relativně vysoké daňové zatížení (zejména nízkopříjmové) pracovní síly, tak nastavená výše a konstrukce životního minima.

Mezi výrazná disincentiva pro motivaci zaměstnavatelů vytvářet nová a přiměřená pracovní místa pak patří předně **daňové zatížení pracovní síly**. Zaměstnavatel, který je nucen za své zaměstnance odvádět příliš vysoké příspěvky na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, není motivován k rozšiřování počtu zaměstnanců a navíc - jak se v řadě zemí ukázalo - volí i nezákonné praktiky, kterými sám „reguluje“ výši svých odvodů.³⁷

V evropském kontextu se škála daňového zatížení pracovní síly pohybuje od 25 % do 54 % celkových nákladů. ČR se se 44 % nachází spíše v druhé polovině této škály, podobně jako ostatní země konzervativního typu (Rakousko, Francie, Německo). Je pro ni typické především již zmiňované zatížení zaměstnavatele povinnými odvody na sociální zabezpečení. Naproti tomu země s liberální tradicí (Irsko, Velká Británie) a také Dánsko jednoznačně upřednostňují nízké odvody hrazené zaměstnavatelem na sociální zabezpečení na úkor vyšší sazby daně z příjmu (v Dánsku například zaměstnavatel odvádí pouze 1% z celkových nákladů na sociální zabezpečení, daňový odvod je však pro dánského zaměstnance nejvyšší v Evropě).

V ČR se snaha motivovat zejména malé a střední podniky k zaměstnávání většího počtu pracovníků a k jejich vzdělávání a výcviku promítla ke konci devadesátých let do systému investičních pobídek a programů podpory rozvoje malého a středního podnikání. Jde o nástroje standardně užívané ve všech členských zemích EU s cílem zatraktivnit evropské

³⁷ Např. v ČR se stává běžnou praktikou, že zaměstnavatel zaměstná uchazeče o práci za minimální mzdu a tudíž za něj odvádí jen nezbytně nutné „minimum“ na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení. Navýšení mzdy pak provádí neformálně, tzv. na černo. Pro zaměstnavatele je tato praxe výhodná vzhledem k zatím nepřilíš účinnému systému kontroly a sankcí. Pro potenciálního zaměstnance nese tento přístup ovšem významná rizika do budoucnosti v podobě např. nízkého nemocenského či důchodového zabezpečení.

podnikatelské prostředí a pomoci regionům s vysokou nezaměstnaností a nízkou ekonomickou efektivitou.

V roce 1997 došlo v ČR k pozastavení přílivu zahraničního kapitálu v souvislosti s celkovou ekonomickou stagnací, a proto vláda přistoupila na jaře 1998 k vytvoření a přijetí **systému investičních pobídek**, které zvýhodňují podnikatele (domácí i zahraniční) investující v prostředí ČR, předně v tzv. znevýhodněných regionech. Investiční pobídky se staly nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, neboť jejich cílem je podpořit zainteresovanost zaměstnavatelů jak na přímé tvorbě pracovních míst, tak i na vzdělávání a výcviku svých zaměstnanců, přičemž tato podpora je navíc odstupňována dle problémovosti regionu.³⁸ Velmi podobné charakteristiky mají systémy investičních pobídek také např. v Belgii či v Řecku a také v dalších nově přistoupivších zemích EU, v Polsku a Maďarsku. Význam tohoto opatření v rámci aktivní politiky zaměstnanosti ČR od roku 1999 neustále roste, což je patrné i v objemu prostředků vynakládaných na investiční pobídky a v počtu programů realizovaných v jejich rámci - v roce 2003 tvořily výdaje na investiční pobídky rovnou čtvrtinu všech výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti.

Od roku 1998 získalo v ČR „investiční pobídky“ ve formě dotací a odpuštěných daní v hodnotě přes sto miliard korun celkem 164 převážně zahraničních firem. Také v ostatních zemích EU jsou investiční pobídky hojně využívány. Odborníci jim připisují pozitivní vliv primárně na zaměstnanost a na zlepšení kvality pracovního kapitálu. Udělení investiční pobídky je totiž v řadě zemí vázáno na vytvoření a hlavně zachování pracovního místa po určitou dobu (např. v ČR na dobu pěti let). V místě vytvoření investice navíc dochází k sekundárnímu efektu na zaměstnanost a k celkovému oživení hospodářské situace v regionu z důvodu subsidiárních dodávek a zadávání zakázek (Číž, 2004).³⁹

Naproti tomu řada liberálně orientovaných ekonomů zmiňuje i určitá negativa systémů investičních pobídek: vysoké administrativní náklady;⁴⁰ ekonomický růst jedněch investorů/regionů na úkor jiných;⁴¹ vysoký dodatečný náklad pobídek;⁴² malý důraz na výzkum a vývoj;⁴³ neúměrná zátěž státního rozpočtu. V konečném důsledku pak - podle těchto odborníků - velmi rozšířená aplikace investičních pobídek prakticky ve všech evropských zemích vede pouze k nekalým praktikám „přetahování“ investic z jedné země do druhé.

³⁸ Regiony v ČR jsou pro potřeby udělení investiční pobídky rozděleny do čtyř skupin. Skupina D zahrnuje regiony, v nichž je míra nezaměstnanosti podprůměrná a podpora investorů je zde nulová. Skupinu C tvoří okresy s mírou nezaměstnanosti 1-25% nad celostátním průměrem a podpora se zde pohybuje do 80 000 Kč na jednoho zaměstnance v případě vytvoření pracovního místa a do 25% nákladů na rekvalifikaci jednoho zaměstnance. Ve skupině B jsou regiony s mírou nezaměstnanosti o 25-50% vyšší než je celostátní průměr, v nichž investoři mohou čerpat dotaci ve výši do 120 000 Kč za zaměstnance při vytvoření místa a do 30% nákladů na rekvalifikaci. Skupina A sdružuje okresy s nejvyšší mírou nezaměstnanosti (tj. více než 50% nad průměrem), v nichž mohou podnikatelé získat finanční subvenci až do výše 200 000 za vytvoření pracovního místa a do 35% nákladů na rekvalifikaci (MPO, 2004).

³⁹ Oficiální předpoklady Ministerstva průmyslu a obchodu hovoří o 50 000 nově vzniklých pracovních míst v nejbližších letech (MPO, 2004).

⁴⁰ Např. v ČR administruje systém investičních pobídek celkem šest institucí (MPO, MF, MPSV, MŽP, Úřad na ochranu hospodářské soutěže, Czechinvest), což výrazně zvyšuje objem finančních prostředků na personální i provozní náklady.

⁴¹ Investiční pobídka dle některých odborníků zvyšuje zaměstnanost a růst v jednom regionu na úkor druhého. Podle Macha (2004) firma s pobídkou pouze přetahuje pracovní místa od firem, které pobídku nemají. Politická atraktivnost takového opatření pak podle něj plyne především z toho, že koncentrovaný efekt na jednom místě je více vidět než rozložený efekt na zbytku území.

⁴² Finance, z kterých jsou investiční pobídky zajišťovány, jsou hrazeny všemi daňovými poplatníky, tedy i těmi, kteří investiční pobídky nečerpají. To, co je pro jedny pobídkou (incentive), je pro druhé odrazením (disincentive).

⁴³ Společnosti, které získávají investiční pobídky, nemají příliš zájem investovat do výzkumu a vývoje, protože to pro ně není ekonomicky výhodné.

Programy tvorby nových pracovních míst (specifická směrnice NAPZ 2) prošlo v ČR v roce 2003 celkem 8% všech nezaměstnaných a byla na ně věnována více než polovina všech prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti. Přesto, že se výdaje na toto opatření v ČR každoročně nepatrně zvyšují a roste i počet osob, které jsou do programů zahrnuty (krom VPP, kde je od roku 2000 patrný dlouhodobý pokles počtu účastníků), nedosahuje prozatím ČR hodnot běžných v evropských zemích. Např. v roce 2002 bylo do programu tvorby pracovních míst v soukromém a veřejném sektoru a v oblasti sebezaměstnávání zařazeno pouze 0,59 % pracovní síly (ve srovnání např. s 5,07 % ve Španělsku, 4,72 % v Belgii, 2,40 % ve Francii nebo 1,00 % v Německu).

Práce ve veřejném sektoru (v ČR tzv. veřejně prospěšné práce) jsou důležitou součástí systému tvorby pracovních míst v řadě evropských zemí, a to i přesto, že jejich význam spočívá v pracovní a sociální integraci znevýhodněných skupin nezaměstnaných spíše než ve výrazném dopadu na snížení nezaměstnanosti. V ČR důraz na toto opatření klesá již od poloviny devadesátých let: zatímco v roce 1996 se veřejně prospěšné práce podílely na počtu účastníků programů aktivní politiky 39%, v roce 2003 to již bylo pouze 16% (Sirovátka et al., 2004). V současné době je rozsah veřejně prospěšných prací vyjádřený jako podíl pracovní síly zařazený do tohoto opatření v ČR druhý nejnižší v Evropě (hned po Polsku), a to navzdory tomu, že veřejně prospěšné práce často představují jedinou, byť krátkodobou, alternativu zaměstnání pro znevýhodněné skupiny obyvatel.

Další formu podpory tvorby nových pracovních míst představuje **pomoc začínajícím podnikatelům**. Ve všech zemích EU je pro začínající podnikatele vytvořeno informační a poradenské zázemí (v ČR jej zajišťují pobočky Hospodářské komory a zahrnuje zprostředkování informací, případně výuku právních předpisů, účetnictví, marketingových a řídicích dovedností ad.) a dále jsou začínajícím podnikatelům poskytovány tzv. startovací granty (start-up grants), které mají pomoci při pokrytí životních nákladů podnikatele v počáteční finančně náročné fázi zřizování živnosti (v ČR jde o možnost poskytnutí dotace začínajícímu podnikateli z rozpočtu úřadů práce a nově zavedený tzv. překlenovací příspěvek, který může být vyplácen začínajícímu podnikateli po dobu tří měsíců ve výši poloviny životního minima).

Jak ukazuje tabulka 9, největší pozornost věnují evropské země **podpoře zaměstnávání v soukromém sektoru**. Kromě již zmíněných investičních pobídek a specifických dotací na pracovní místa (např. v ČR dotace na společensky účelná pracovní místa a nově i příspěvky na zapracování a dopravu zaměstnanců, různé typy pobídek k zaměstnávání - Recruitment Incentives ve Švédsku nebo program SPAK v Nizozemsku), mohou **zaměstnavatelé z řad malých a středních podnikatelů** získat také odbornou pomoc ve formě poradenství a poskytování informací o možnostech přístupu k finančním zdrojům EU a o právních aspektech podnikání a dále podporu prostřednictvím nízkoúročných půjček či státních garancí (Francie, Švédsko, Belgie, Dánsko). ČR v tomto směru praktikuje programy, které jsou součástí evropského Víceletého programu pro podniky a podnikání na období 2001-2005 (Multiannual Programme for Enterprise and Entrepreneurship 2001-2005). Jejich dosavadní výsledky (poskytnutí podpor cca 84 % malých a středních podnikatelů, kteří o ně požádali; zvýšení zaměstnanosti u projektů realizovaných v roce 2003 za podpory Českomoravské záruční a rozvojové banky v podobě 2 600 nově vytvořených pracovních míst a návratnost vložených finančních prostředků ve výši 6,66 Kč přírůstku účetní přidané hodnoty na 1 Kč veřejné podpory v průběhu tří let) se zdají být uspokojivé.

Kontrolní a sankční mechanismy, zpříšňování podmínek

Charakter současné politiky pracovního trhu (a sociální politiky obecně) v zemích EU je významně determinován snahou vlád řešit problémy spojené s chudobou a sociálním vyloučením stejně jako potřebou snižovat finanční tlaky na sociální systém. Welfare state je vnímán spíše než jako záchranná sociální síť jako „sociální trampolína“ (Prince, 2001), jejímž smyslem je prostřednictvím aktivačních programů přimět současné i potenciální nezaměstnané k opětovnému vstupu na pracovní trh. Významně se tak posiluje vazba mezi světem práce a sociálním systémem. Lze tedy říci, že důraz na aktivační strategie v současných politikách pracovního trhu stírá rozdíly mezi aktivní a pasivní politikou - obojí se výrazněji transformuje ve smyslu silnějších pobídek a aktivizace pracovní síly (specifická směrnice 8 NAPZ).

Ve většině zemí EU jsou patrné dva procesy: (1) snižování štedrosti sociálních dávek - snižování jejich výše a zkracování časových limitů pobírání dávek a (2) zpříšňování podmínek nároku na dávky (Německo, Nizozemsko, Švédsko, Dánsko, Belgie) - pro získání nároku na dávku nebo její část je vyžadován vstup do konkrétních aktivních opatření, zdůrazňuje se význam práce, provádí se tzv. work-test, funguje sociální kontrola a sankce za „nedostatečnou aktivitu“. Lødemel a Trickey (2000) hovoří o změně přístupu sociálních politik: teze „práce nebo sociální dávky“ je nahrazena tezí „práce pro získání nároku na sociální dávku“. Sociální nároky tak nejsou nadále v tak velké míře odvozovány od předchozího chování jednotlivců (vyjádřeného objemem odpracované doby, resp. doby přispívání do systému), ale od jejich současné či spíše budoucí pozice na pracovním trhu (determinované ochotou k aktivnímu podílení se na vytváření společenských hodnot) (Clasen, van Oorschot, 2002).

Kromě přísnějšího systému tradičních „neaktivních“ dávek (podpory v nezaměstnanosti, dávky sociální pomoci ad.) se však v řadě zemí formuje schéma tzv. „aktivních“ pracovních dávek („in-work benefit schemes“ nebo „employment related premiums“), které mají napomoci řešit otázku tzv. working poor, tedy osob marginalizovaných (Belgie, Francie, Nizozemsko, Velká Británie, Irsko).

ČR přistupuje k otázce kontrolních mechanismů a přísnějších pravidel v systému sociální politiky ve dvou směrech: (1) modifikuje schémata sociálního zabezpečení směrem k jejich větší flexibilitě, a tím i pobídkovosti k setrvání na pracovním trhu (viz zmíněné strategie na podporu aktivního stárnutí či možnost neomezeného příjmového rodičů při současném pobírání rodičovského příspěvku), (2) zpřehledňuje podmínky poskytování dávek v nezaměstnanosti a výrazně zpříšňuje tyto podmínky pro absolventy škol.⁴⁴ V absolutním vyjádření jsou dávky v nezaměstnanosti v ČR relativně nízké a také doba jejich poskytování je velmi krátká, vzhledem k příjmové úrovni obyvatel (nízké mzdy mnohdy nepřekračující úroveň minimálních mezd) však nepůsobí příliš motivačně. Výrazné sociální dopady by pak v tomto směru přineslo i zvažované snížení úrovně životního minima, které má - podle představ vlády - ještě více posílit incentívnost českého sociálního systému.

V souvislosti s přísnějšími pravidly sociálních systémů a výraznější kontrolou pak země EU přikládají velký význam boji s šedou ekonomikou.⁴⁵ Z toho důvodu se také v současných národních plánech zaměstnanosti poprvé objevila specifická směrnice (9), která oblast šedé ekonomiky a práce na černo pokrývá. Členské země EU (včetně ČR) vidí v tomto směru přínos zejména ve zjednodušení administrativních procedur pro podnikání a při

⁴⁴ Nový zákon o zaměstnanosti zavádí možnost pobírání dávky v nezaměstnanosti ve třech časových intervalech - běžně po dobu 6 měsíců, u osob ve věku 50-55 let po dobu 9 měsíců a u uchazečů starších 55 let dokonce 12 měsíců; absolventi jakéhokoliv typu škol naopak ztrácejí nárok na poskytnutí podpory v nezaměstnanosti, pakliže neodpracují 12 měsíců v posledních třech letech.

⁴⁵ Odhady rozsahu šedé ekonomiky hovoří o 1,5% HDP ve Velké Británii až po 14,6% v Itálii (Joint Employment Report 2003/2004).

registraci zaměstnanců a odvodů na sociální zabezpečení. Další opatření zahrnují transparentnost domácích služeb (Nizozemsko, Belgie, Německo, Finsko), zvýšení hranice pro nezdaněnou práci (Belgie, Německo) a vyšší limit pro registrace plátců daně z přidané hodnoty (Dánsko, Finsko). V neposlední řadě EU podtrhuje i význam politik zaměřených na zprůhlednění a legalizaci práce cizích státních příslušníků a imigrantů. ČR si v oblasti potírání nedeklarované práce nejvíce slibuje od již zmíněných přísnějších pravidel poskytování dávek v nezaměstnanosti, stejně jako od přísnějších podmínek pro registraci nezaměstnaných.

Závěr

ČR se vstupem do Evropské unie v květnu loňského roku připojila k zemím, které společně plánují a koordinují své národní politiky zaměstnanosti ve snaze posílit flexibilitu pracovních trhů a snižovat nezaměstnanost prostřednictvím směrnic a doporučení Evropské strategie zaměstnanosti. Toto členství s sebou nese řadu nových výzev spojených jak s potřebou trvalé připravenosti pracovní síly na měnící se podmínky na pracovním trhu (pracovní nejistota, četné tranzice mezi pracovními místy a jinými aktivitami, případně neaktivitou, potřeba celoživotního vzdělávání a efektivního směřování kariéry prostřednictvím důrazu na uchování a posilování zaměstnatelnosti ad.), tak také s možnostmi a kvalitami politik, které trh práce přímo ovlivňují (strategie aktivace, snaha o individualizaci a profesionalizaci služeb zaměstnanosti, provázanost opatření s ostatními politikami ad.).

Aktivní politiku zaměstnanosti v ČR lze charakterizovat v současné době jako velmi levnou (výdaje na ni se pohybují pouze okolo 0,2% HDP, což je až sedminásobně méně než ve srovnatelných evropských zemích) a nepříliš rozsáhlou (v roce 2002 prošlo některým z opatření aktivní politiky pouze necelých 1,5% pracovní síly, zatímco např. v Německu to bylo 3,6%, na Slovensku 5,23% a ve Francii téměř 8%). Přesto, že se ČR typologicky řadí k zemím konzervativního typu (podobně jako Německo, Rakousko, Francie nebo Belgie), je možné v některých jejích strategiích identifikovat trendy či charakteristické rysy odpovídající spíše sub-protektivním, příp. liberálním režimům sociálního státu.

Jedním z klíčových problémů české politiky pracovního trhu je velmi malý důraz na podporu veřejných služeb zaměstnanosti, jejich personální a finanční zajištění. Z celkového objemu finančních prostředků plyne na zabezpečení opatření spojených s poradenstvím, zprostředkováním zaměstnání, prevencí a aktivací a administrací pouze 0,07% HDP, což je v evropském srovnání jedna z nejnižších hodnot (společně s Řeckem a Španělskem). To následně značně omezuje možnosti individuální práce s klientem a komplikuje procesy modernizace a profesionalizace těchto služeb.

Poněkud lepší situace je v oblasti rekvalifikačních a výcvikových programů. Ty by sice zasluhovaly větší objem vynaložených finančních prostředků (podobně jako všechna ostatní opatření), jejich rozsah se však v posledních letech postupně zvyšuje (do rekvalifikace vstoupí v současné době každý druhý účastník aktivní politiky zaměstnanosti). To lze hodnotit pozitivně ve smyslu většího významu, který rekvalifikace a výcviky získávají v celkové struktuře opatření politiky pracovního trhu, nižší výdaje a větší počet participujících se však může negativně promítnout do kvality tohoto opatření.

Kromě již tradičních nástrojů pro přímou tvorbu pracovních míst (veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa a podpora podnikání) realizuje ČR od roku 1999 také program investičních pobídek. Jejich přínosy jsou nahlíženy perspektivou vytvoření a dlouhodobějšího udržení pracovních míst a sekundárních efektů na zaměstnanost prostřednictvím celkového oživení ekonomické situace v regionu. Na druhou stranu přináší toto opatření i některé negativní efekty v podobě pouhého „přelévání“ finančních prostředků od investora (který nezíská pobídku, ale odvádí daně) k investorovi (který pobídku získá) a v podobě relativně velkého zatížení státního rozpočtu. Obecně však jde o opatření, jehož konstrukce není v ČR nijak specifická (v podstatě je totožná s programem investičních

pobídek např. v Řecku nebo v Belgii) a které se ve velké míře realizuje takřka ve všech zemích EU.

Velký prostor se ČR otvírá v oblasti rozvoje pobídkových mechanismů, které zvyšují motivaci pracovní síly vstupovat a vracet se na pracovní trh a podněcují zaměstnavatele k vytváření pracovních míst a k dlouhodobému zájmu o lidský kapitál svých zaměstnanců. Statistická data prokázala, že český sociální systém je relativně štědrý (průměrný čistý poměr náhrady v ČR činí 72%, v ostatních zemích OECD je to pouze 59%) a neobsahuje prvky, které by podněcovaly k přílišnému pracovnímu zájmu. Je však také současně nedostatečnou ochranou pro některé skupiny obyvatel (osaměle žijící jednotlivci nebo osamělí rodiče).

V oblasti specifických strategií, které svým charakterem přesahují rámec politiky pracovního trhu (zejména strategie aktivního stárnutí a strategie pro sladění rodinného a pracovního života), bylo v loňském roce v ČR učiněno několik významných kroků. Na jedné straně došlo ke zpřísnění stávajících podmínek ve snaze rozšířit základnu ekonomicky aktivních osob - postupně dochází k prodlužování věku odchodu do důchodu a zpřísnily se podmínky odchodu do předčasného důchodu, na straně druhé dochází k flexibilizaci systémů ve snaze zjednodušit možnost vstupu na pracovní trh při současném zachování nároků na vybrané sociální dávky - rodič na rodičovské dovolené podobně jako senior má možnost současně pobírat dávku rodičovského příspěvku nebo důchodového zabezpečení a neomezeně si přivydělávat.

V konfrontaci se specifickými problémy trhu práce, jež spočívají v rigiditách projevujících se v dlouhodobé nezaměstnanosti, v prohlubování znevýhodnění žen pečujících o děti, nekvalifikovaných či strukturálně postižených regionů, se politika na trhu práce jeví jako nepříliš důrazná.

Literatura

Andersen, J. G.; Halvorsen, K. 2002. Changing Labour Markets, Unemployment and Unemployment Policies in a Citizenship Perspective. In: Europe's New State of Welfare. Unemployment, Employment Policies and Citizenship. Edited by Andersen, J. G.; Clasen, J.; van Oorschot, W.; Halvorsen, K. Bristol: The Policy Press.

Andersen, J. G.; Jensen, B. 2002b. Different Routes to Improved Employment in Europe. In: Labour Market and Social Protection Reforms in International Perspective. Paralel or Converging Tracks? Edited by Sarfati, H.; Bonoli, G. Burlington: Ashgate.

Andersen, J. G.; Jensen, J. B. 2002a. Employment and Unemployment in Europe: Overview and New Trends. In: Europe's New State of Welfare. Unemployment, Employment Policies and Citizenship. Edited by Andersen, J. G.; Clasen, J.; van Oorschot, W.; Halvorsen, K. Bristol: The Policy Press.

Berkel, R.; Møller, I. H. 2002. The Concept of Activation. In: Active Social Policies in the EU: Inclusion through Participation? Edited by Berkel, R.; Moller, I. H. Bristol: The Policy Press.

Compendium JER. 2004. Brussels: Council of the European Union.

Číž, B. 2004. Podporujeme investiční pobídky, ale ne za každou cenu. Elektronický časopis Ekonomie a politika 02. 02. 2004. [online] <<http://www.ilist.cz/clanky/podporujeme-investicni-pobidky>>

Hora, O. Rozbor systémů kompenzace příjmů v nezaměstnanosti ČR v mezinárodní komparaci. In: Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti. Část III. Nezaměstnanost a politika trhu práce. Kapitola 3. Motivace k zaměstnávání: nabídka práce. Praha a Brno: FSS MU, VÚPSV, NVF.

Joint Employment Report 2003/2004. 2004. Brussels: Council of the European Union.

Lødemel, I.; Trickey, H (eds.). 2000. „An Offer You Can't Refuse“. Workfare in International Perspective. Bristol: The Policy Press.

Mach, P. Proč zrušit investiční pobídky. [online] <<http://petrmach.cz/cze/prispevek.php?ID=102>>

MPO. Investiční pobídky v ČR. 2004. [online] <<http://www.mpo.cz>>

MPSV. Národní akční plán zaměstnanosti ČR na roky 2004-2006. MPSV.

OECD. 2004. Benefits and Wages: OECD Indicators. [online] <<http://www.oecd.org/dataoecd/25/28/34008439.xls>>

OECD. 2004. OECD Taxing Wages 2002/2003. [online] <http://www.oecd.org/topicstatsportal/0,2647,en_2825_495635_1_1_1_1_1,00.html#499376>

OECD. OECD Employment Outlook 1992.

OECD. OECD Employment Outlook 2002.

OECD. OECD Employment Outlook 2003.

OECD. OECD Employment Outlook 2004.

Prince, M. J. 2001. How Social is Social Policy? Fiscal and Market Discourse in North American Welfare States. In: Social Policy and Administration. Vol. 35, No. 1, March 2001, pp. 2-13.

Serrano Pascual, A. 2002. Are European Activation Policies Converging? Paper presented at the IREC Conference, Aalborg, 28. August 2002.

Sirovátka, T. et al. 2004. Zhodnocení rozsahu, cílenosti a účinků programů aktivní politiky zaměstnanosti. Výzkumná zpráva. Brno: VÚPSV.

Žižlavský, M. 2003. Analýza pobídek vyplývajících z vazeb různých typů sociálních dávek. In: Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti. Část III. Nezaměstnanost a politika trhu práce. Kapitola 3. Motivace k zaměstnávání: nabídka práce. Praha a Brno: FSS MU, VÚPSV, NVF.

Přílohy ke kapitole 3

Přílohy k kapitole 3.1

ČÁST 1:	Makroekonomické ukazatele trhu práce
T a b u l k a 1	Základní makroekonomické ukazatele
ČÁST 2:	Zaměstnanost
T a b u l k a 2	Celková míra zaměstnanosti a rozdíl mezi příjmem mužů a žen
T a b u l k a 3	Míra zaměstnanosti pečujících o nezaopatřené osoby
T a b u l k a 4	Míra zaměstnanosti mladých lidí (do 24 let)
T a b u l k a 5	Míra zaměstnanosti starších lidí (nad 55 let) a průměrný věk odchodu do důchodu
T a b u l k a 6	Míra zaměstnanosti podle dosaženého vzdělání (nízkovzdělání, lidé s vyšším vzděláním)
T a b u l k a 7	Diverzita pracovních kontraktů, podíl samostatně výdělečně činných, podíl smluv na dobu určitou
T a b u l k a 8	Podíl částečných pracovních úvazků na celkové zaměstnanosti
T a b u l k a 9	Podíl zaměstnanosti podle sektorů (služby, průmysl, zemědělství)
T a b u l k a 10	Podíl práce přesčas, regionální rozdíly podle zaměstnanosti
ČÁST 3:	Nezaměstnanost
T a b u l k a 11	Míra nezaměstnanosti
T a b u l k a 12	Podíl nezaměstnaných žen v době předpokládané péče o děti (projekce péče o děti)
T a b u l k a 13	Míra nezaměstnanosti podle věku (mladí - do 24 let, starší - nad 55 let)
T a b u l k a 14	Míra nezaměstnanosti podle dosaženého vzdělání (nízkovzdělání, lidé s vyšším vzděláním)
T a b u l k a 15	Podíl a míra dlouhodobé nezaměstnanosti (nad 6, resp. 12 měsíců)
T a b u l k a 16	Regionální rozdíly podle míry nezaměstnanosti

ČÁST 1: Makroekonomické ukazatele trhu práce

T a b u l k a 1: Základní makroekonomické ukazatele

	ukazatel TP	růst HDP	ukazatel TP	růst cen	ukazatel TP	prod. prace	ukazatel TP	pod. akt. žen	-dif
pořadí	země/období	1998-2003	země/období	1998-2003	země/období	1998-2003	země/období	2001	2001-1999
1	Německo	1,8	Francie	1,4	Španělsko	0,7	Švédsko	49,2	0,0
2	Itálie	2,0	Velká Británie	1,4	Itálie	0,8	Nizozemsko	49,4	0,1
3	Dánsko	2,2	Rakousko	1,5	Lucembursko	0,8	Dánsko	49,4	-0,1
4	Česká rep.	2,2	Německo	1,5	Nizozemsko	0,9	Slovinsko	49,4	0,0
5	Rakousko	2,3	Švédsko	1,7	Německo	1,1	Lucembursko	49,5	-0,2
6	Belgie	2,4	Belgie	1,8	Belgie	1,3	Německo	49,6	0,1
7	Velká Británie	2,6	Lucembursko	2,1	Francie	1,3	Velká Británie	49,6	0,0
8	Francie	2,8	Finsko	2,1	Portugalsko	1,4	Belgie	49,7	0,0
9	Nizozemsko	2,8	Dánsko	2,1	Dánsko	1,4	Finsko	49,7	0,0
10	Portugalsko	2,8	Itálie	2,1	Švédsko	1,7	Irsko	49,8	0,0
11	Švédsko	2,9	Litva	2,2	Velká Británie	1,7	Itálie	50,2	-0,1
12	Polsko	3,1	Kypr	2,8	Rakousko	1,8	Rakousko	50,2	0,1
13	Slovensko	3,2	Nizozemsko	2,8	Finsko	2,1	Česká rep.	50,2	0,0
14	Litva	3,3	Portugalsko	2,9	Česká rep.	2,9	Španělsko	50,5	-0,1
15	Španělsko	3,4	Lotyšsko	2,9	Kypr	2,9	Francie	50,5	-0,2
16	Finsko	3,4	Španělsko	3,0	Řecko	3,2	Polsko	50,6	-0,1
17	Řecko	3,9	Řecko	3,3	Slovinsko	3,3	Kypr	50,6	:
18	Slovinsko	4,0	Irsko	3,6	Slovensko	3,4	Slovensko	50,7	:
19	Kypr	4,1	Česká rep.	4,6	Maďarsko	3,5	Maďarsko	51,0	-0,1
20	Estonsko	4,3	Estonsko	5,0	Irsko	3,5	Portugalsko	51,0	-0,2
21	Maďarsko	4,4	Polsko	7,2	Polsko	4,1	Řecko	51,4	0,1
22	Lotyšsko	5,1	Slovinsko	7,6	Lotyšsko	4,7	Estonsko	51,5	-0,4
23	Lucembursko	5,2	Slovensko	7,9	Litva	4,8	Litva	51,6	0,0
24	Irsko	7,9	Maďarsko	8,8	Estonsko	5,0	Lotyšsko	52,1	-1,6
25	Malta	:	Malta	:	Malta	:	Malta	:	:
	průměr	3,4	průměr	3,4	průměr	2,4	průměr	50,3	-0,1
	zdroj dat	EIE	zdroj dat	EIE	zdroj dat	EIE	zdroj dat	EUROSTAT	EUROSTAT

Pozn. Hodnoty vlastními výpočty

ČÁST 2: Zaměstnanost

T a b u l k a 2 Celková míra zaměstnanosti a rozdíl mezi příjmem mužů a žen

pořadí	ukazatel TP	zam	-dif	-pohl	ukazatel TP	prij pohl	-dif
	země/období	2003	2003-1998	2003	země/období	2001	2001-1998
1	Polsko	51,2	-7,8	-10,5	Itálie	6,0	-1,0
2	Itálie	56,1	4,1	-26,9	Portugalsko	10,0	4,0
3	Maďarsko	57,0	3,3	-12,6	Slovinsko	11,0	0,0
4	Slovensko	57,7	-2,9	-11,1	Belgie	12,0	3,0
5	Řecko	57,8	2,3	-28,6	Francie	14,0	2,0
6	Belgie	59,6	2,2	-15,5	Dánsko	15,0	3,0
7	Španělsko	59,7	8,5	-27,2	Polsko	15,0	:
8	Litva	61,1	-1,2	-5,6	Lotyšsko	16,0	-4,0
9	Lotyšsko	61,8	1,9	-8,2	Litva	16,0	-6,0
10	Slovinsko	62,6	-0,3	-9,8	Španělsko	17,0	1,0
11	Lucembursko	62,7	2,2	-21,3	Irsko	17,0	-3,0
12	Estonsko	62,9	-1,7	-8,2	Finsko	17,0	-2,0
13	Francie	63,2	3,0	-12,2	Řecko	18,0	6,0
14	Česká republika	64,7	-2,6	-16,8	Švédsko	18,0	0,0
15	Německo	65,0	1,1	-11,9	Maďarsko	19,0	1,0
16	Irsko	65,4	4,8	-19,2	Nizozemsko	19,0	-2,0
17	Portugalsko	67,2	0,2	-13,5	Rakousko	20,0	-1,0
18	Finsko	67,7	3,1	-4,0	Slovensko	20,0	:
19	Kypr	69,2	:	-18,4	Německo	21,0	-1,0
20	Rakousko	69,2	1,3	-13,0	Velká Británie	21,0	-3,0
21	Velká Británie	71,8	1,3	-12,8	Estonsko	24,0	-2,0
22	Švédsko	72,9	2,6	-2,7	Česká republika	26,0	-2,0
23	Nizozemsko	73,5	3,3	-15,1	Kypr	26,0	0,0
24	Dánsko	75,1	0,0	-9,1	Lucembursko	:	:
25	Malta	:	:	:	Malta	:	0,0
	průměr	64,0	1,2	-13,9	průměr	17,3	-0,3
	zdroj dat	EUROSTAT	EUROSTAT	EUROSTAT	zdroj dat	EUROSTAT	EUROSTAT

Pozn. Hodnoty vlastními výpočty.

T a b u l k a 3 Míra zaměstnanosti pečujících o nezaopatřené osoby

pořadí	ukazatel TP	zam děti	-dif	zam de muži	zam de ženy
	země/období	2003	2003-1999	2003	2003
1	Slovensko	-5,4	-2,9	6,6	4,
2	Litva	-12,2	:	4,6	-2,
3	Malta	-13,9	:	2,6	-11,
4	Dánsko	-14,5	:	4,0	-1,
5	Polsko	-17,0	:	7,0	-6,
6	Portugalsko	-18,3	-3,5	5,8	1,
7	Nizozemsko	-18,5	-6,8	2,4	-5,
8	Rakousko	-20,0	-5,6	3,9	-3,
9	Francie	-22,2	-3,2	5,0	-5,
10	Belgie	-23,8	0,0	5,0	-3,
11	Lotyšsko	-24,0	4,4	6,3	-9,
12	Finsko	-24,8	:	7,3	-6,
13	Německo	-25,8	-5,5	4,1	-9,
14	Kypr	-26,6	:	4,2	-4,
15	Velká Británie	-30,0	-3,9	2,9	-12,
16	Estonsko	-30,8	3,9	8,2	-14,
17	Slovensko	-31,7	2,4	3,8	-15,
18	Lucembursko	-32,2	-8,7	6,7	-4,
19	Maďarsko	-35,4	2,6	4,3	-18,
20	Itálie	-36,4	-1,9	7,0	-2,
21	Španělsko	-37,8	-3,6	6,3	-4,
22	Řecko	-38,8	-1,4	7,4	-2,
23	Česká Rep.	-40,6	-0,8	4,3	-19,
24	Švédsko	:	:	:	:
25	Irsko	:	:	:	:
	průměr	-25,2	-2,0	5,2	-6,
	zdroj dat	COM+euro	COM+euro	COM+euro	COM+euro

Pozn. Hodnoty vlastními výpočty.

T a b u l k a 4 Míra zaměstnanosti mladých lidí (do 24 let)

pořadí	ukazatel TP	zammlad	-dif	-pohl	ukazatel TP	zammlad	-dif	-pohl
	země/období	2003	2003-1998	2003	země/období	2003	2003-1998	2003
1	Lucembursko	17,3	-15,6	0,7	Polsko	19,6	-9	-5,1
2	Polsko	21,2	-6,6	-5,6	Francie	24,1	3,2	-7,2
3	Litva	22,5	-11,5	-7,8	Itálie	26	0,6	-10,6
4	Itálie	25,2	-0,4	-9,1	Řecko	26,3	-1,8	-11,1
5	Řecko	25,5	-2,5	-10,9	Maďarsko	26,7	-8,6	-6
6	Maďarsko	26,8	-6,8	-6,0	Belgie	27,1	1,1	3,7
7	Belgie	27,4	0,6	-5,2	Slovensko	27,6	:	-4,3
8	Slovensko	27,4	:	-3,9	Česká rep.	31,4	-11,6	-8,5
9	Slovinsko	29,1	-7,1	-9,4	Lucembursko	32,3	-0,8	-7,7
10	Estonsko	29,3	-6,0	-13,2	Španělsko	36,8	6,2	-12,3
11	Francie	29,9	3,8	-7,0	Portugalsko	38,4	-4,2	-8,1
12	Česká rep.	30,0	-11,3	-4,7	Finsko	38,5	-0,3	1
13	Španělsko	33,4	-29,7	-11,1	Německo	42,4	-4	-2,7
14	Kypr	37,6	:	:	Švédsko	45	3,4	1,8
15	Portugalsko	38,7	-4,4	-8,7	Irsko	45,8	2,8	-6,1
16	Finsko	39,7	3,5	-0,9	Rakousko	50,7	-3,5	-8,4
17	Švédsko	41,2	8,5	1,7	Dánsko	59,4	-7	-3
18	Německo	44,0	-1,3	-2,5	Velká Británie	59,8	-1,2	-3,9
19	Irsko	48,0	2,4	-6,3	Nizozemsko	68,4	8,1	-0,7
20	Rakousko	51,0	-2,5	-8,7	Estonsko	:	:	:
21	Malta	51,0	-1,8	-3,1	Kypr	:	:	:
22	Lotyšsko	51,3	21,3	-11,4	Lotyšsko	:	:	:
23	Velká Británie	55,5	-1,4	-3,6	Litva	:	:	:
24	Dánsko	59,6	-5,8	-3,9	Malta	:	:	:
25	Nizozemsko	67,9	7,0	-1,1	Slovinsko	:	:	:
	průměr	37,2	-2,9	-7,1	průměr	38,2	-1,5	-5,2
	zdroj dat	EIE	EIE	EIE	zdroj dat	OECD	OECD	OECD

Pozn. Hodnoty vlastními výpočty

T a b u l k a 5 Míra zaměstnanosti starších lidí (nad 55 let) a průměrný věk odchodu do důchodu

pořadí	ukazatel TP	zamstar	-dif	-pohl	ukazatel TP	ZamStar	-dif	-pohl	ukazatel TP	VekDuch
	země/období	2003	2003-1998	2003	země/období	2003	2003-1998	2003	země/období	2002
1	Slovinsko	23,5	-0,4	-18,6	Slovensko	24,6	:	-29,8	Polsko	56,9
2	Slovensko	24,6	1,8	-29,8	Lucembursko	27,9	-5,1	-19,5	Slovensko	57,5
3	Polsko	26,9	-5,2	-15,4	Belgie	28,1	5,6	-21	Belgie	58,5
4	Belgie	28,1	5,2	-19,1	Polsko	28,6	-3,7	-15,3	Francie	58,8
5	Maďarsko	28,9	11,6	-16,0	Rakousko	28,9	0,9	-20,1	Maďarsko	59,2
6	Lucembursko	30,0	4,9	-18,2	Maďarsko	29	12,4	-16,1	Lucembursko	59,3
7	Itálie	30,3	2,6	-24,3	Itálie	30,3	2,6	-24,3	Rakousko	59,3
8	Rakousko	30,4	2,0	-18,6	Německo	39	0,8	-16,2	Itálie	59,9
9	Francie	36,8	8,5	-8,0	Francie	39,3	6,3	-9,6	Česká rep.	60,2
10	Německo	39,5	1,8	-16,4	Španělsko	40,8	6	-35,9	Finsko	60,5
11	Španělsko	40,8	5,7	-35,9	Řecko	41,9	2,8	-33,2	Německo	60,7
12	Řecko	42,1	3,1	-33,0	Česká rep.	42,3	5,2	-29,1	Dánsko	60,9
13	Česká rep.	42,3	5,2	-29,1	Nizozemsko	44,9	-22,3	-25,2	Kypr	61,4
14	Lotyšsko	44,1	7,8	-12,5	Irsko	49,3	7,7	-31,3	Španělsko	61,5
15	Litva	44,7	5,2	-18,6	Finsko	49,9	13,7	-2,9	Estonsko	61,6
16	Nizozemsko	44,8	10,9	-25,2	Portugalsko	51,1	1,1	-19,8	Nizozemsko	62,2
17	Irsko	49,0	7,3	-31,6	Velká Británie	55,5	7,2	-18,6	Velká Británie	62,3
18	Finsko	49,6	13,4	-2,7	Dánsko	60,7	10,3	-14,9	Irsko	62,4
19	Kypr	50,4	:	-36,2	Švédsko	69	6	-4,4	Portugalsko	62,9
20	Portugalsko	51,1	1,0	-19,7	Estonsko	:	:	:	Švédsko	63,2
21	Estonsko	52,3	2,1	-11,6	Kypr	:	:	:	Řecko	:
22	Velká Británie	55,5	6,5	-18,4	Lotyšsko	:	:	:	Lotyšsko	:
23	Dánsko	60,2	8,2	-14,4	Litva	:	:	:	Litva	:
24	Švédsko	68,6	5,6	-4,5	Malta	:	:	:	Malta	:
25	Malta	:	:	:	Slovinsko	:	:	:	Slovinsko	:
	průměr	41,4	5,0	-19,9		41,1	3,2	-20,4		60,5
	zdroj dat	EUROSTAT	EUROSTAT	EUROSTAT		OECD	OECD	OECD		EUROSTAT

Pozn. Hodnoty vlastními výpočty.

T a b u l k a 6 Míra zaměstnanosti podle dosaženého vzdělání (nízkovzdělání, lidé s vyšším vzděláním)

pořadí	ukazatel TP	zamnekv	-dif	-pohl	ukazatel TP	zamvyskval	-dif	-pohl
	země/období	2002	2002-1998	2002	země/období	2002	2002-1998	2002
1	Slovensko	28,2	:	-5,5	Řecko	80,8	0,6	-10,9
2	Maďarsko	36,7	0,5	-10,7	Španělsko	80,8	4,2	-13
3	Polsko	38,4	-10,7	-14,7	Maďarsko	82	1	-8
4	Česká rep.	45,3	-4,2	-12	Itálie	82,2	1,6	-10,8
5	Belgie	48,8	1,3	-28,3	Francie	83,3	1,7	-7
6	Itálie	49,8	2,8	-40,5	Německo	83,6	1,4	-7,8
7	Německo	50,9	4,8	-19,5	Belgie	83,7	-0,6	-7,4
8	Velká Británie	52,9	0	-11,6	Polsko	84,1	-3,1	-5,5
9	Rakousko	54,7	1,8	-17	Finsko	85,1	2,5	-3
10	Španělsko	55,6	6,1	-42,4	Lucembursko	85,2	:	-12
11	Řecko	55,9	-1,5	-39,6	Rakousko	86	0,2	-5,7
12	Irsko	57	3,6	-35,8	Irsko	86,5	1,3	-8,9
13	Finsko	57,7	3	-6,4	Švédsko	86,5	-2,5	-1,4
14	Francie	57,8	1,5	-5,5	Slovensko	86,6	:	-8
15	Nizozemsko	58,7	3	-30,1	Česká rep.	87,1	-1,6	-12,7
16	Lucembursko	59,3	:	-32	Nizozemsko	87,1	1,7	-9
17	Dánsko	61	0,1	-20,6	Dánsko	87,2	-0,3	-4
18	Švédsko	68,2	1,8	-12,8	Velká Británie	87,8	0,5	-4,1
19	Portugalsko	72,8	-3,3	-20,4	Portugalsko	88,5	-0,7	-4,4
20	Estonsko	:	:	:	Estonsko	:	:	:
21	Kypr	:	:	:	Kypr	:	:	:
22	Lotyšsko	:	:	:	Lotyšsko	:	:	:
23	Litva	:	:	:	Litva	:	:	:
24	Malta	:	:	:	Malta	:	:	:
25	Slovinsko	:	:	:	Slovinsko	:	:	:
	průměr	53,1	0,6	-21,3	průměr	85,0	0,5	-7,6
	zdroj dat	OECD	OECD	OECD	zdroj dat	OECD	OECD	OECD

Pozn. Hodnoty vlastními výpočt

T a b u l k a 7 Diverzita pracovních kontraktů, podíl samostatně výdělečně činných, podíl smluv na dobu určitou

pořadí	ukazatel TP	flexprac	-dif	-pohl	ukazatel TP	zamSVC	-dif	-pohl	ukazatel TP	zamdourč	-dif	-pohl
	země/období	2003	2003-1998	2003	země/období	2003	2003-1998	2003	země/období	2003	2003-1998	2003
1	Slovensko	15,5	:	-7,1	Lucembursko	7,4	0,3	-2,1	Irsko	2,0	-5,3	-0,2
2	Estonsko	17,2	0,4	-1,4	Estonsko	8,1	0,1	-5,3	Malta	2,1	2,1	0,0
3	Slovinsko	22,1	-7,2	-6,4	Dánsko	8,4	1,0	-7,4	Lucembursko	2,2	-2,7	0,2
4	Maďarsko	22,4	-2,2	-7,3	Slovensko	9,4	:	-7,5	Estonsko	2,3	0,8	-1,4
5	Lucembursko	22,5	1,4	26,7	Lotyšsko	9,5	-2,2	-5,3	Velká Británie	3,0	-4,5	-0,6
6	Lotyšsko	22,7	-8,0	-3,5	Slovinsko	9,8	-2,7	-8,2	Slovensko	4,3	:	-1,4
7	Malta	23,3	:	5,3	Švédsko	10,0	4,5	-9,5	Belgie	5,0	-3,2	0,3
8	Česká rep.	26,5	1,8	-6,8	Francie	10,2	0,2	-7,6	Nizozemsko	5,0	-7,5	-3,2
9	Litva	30,3	:	-8,7	Německo	10,4	-0,2	-6,9	Rakousko	6,2	-1,7	-1,8
10	Irsko	32,1	-11,4	4,2	Rakousko	10,8	-8,6	-4,6	Maďarsko	6,3	0,7	-2,0
11	Francie	32,5	-8,8	12,9	Nizozemsko	10,9	-4,4	-5,8	Dánsko	6,4	-3,5	1,0
12	Dánsko	33,7	-5,9	12,1	Velká Británie	12,0	-0,4	-8,9	Itálie	6,6	-2,0	1,0
13	Švédsko	33,7	-8,3	9,7	Finsko	12,3	0,5	-7,8	Česká rep.	7,0	1,2	0,6
14	Finsko	34,5	-6,1	3,6	Maďarsko	12,8	-2,4	-7,9	Litva	7,1	2,0	-5,9
15	Kypr	34,7	:	-8,5	Belgie	13,5	-4,7	-7,0	Lotyšsko	8,0	1,3	-3,3
16	Rakousko	35,0	-8,0	25,2	Malta	13,8	13,8	-8,2	Švédsko	8,1	-4,6	-0,8
17	Itálie	36,2	-6,3	-0,7	Irsko	16,4	-3,3	-17,5	Francie	8,6	-5,4	-0,7
18	Belgie	37,6	-7,2	24,9	Česká rep.	16,7	3,7	-11,1	Řecko	9,3	-2,8	1,6
19	Velká Británie	37,7	-6,9	22,6	Španělsko	16,8	-0,9	-7,8	Německo	10,1	-2,3	-1,8
20	Německo	40,6	-0,8	24,8	Litva	17,1	0,8	-7,6	Slovinsko	10,3	1,1	0,4
21	Polsko	40,9	3,8	-10,2	Kypr	20,2	:	-19,8	Kypr	10,9	:	7,6
22	Řecko	43,6	-19,2	-10,3	Polsko	21,6	-1,2	-9,1	Finsko	13,8	-3,6	4,3
23	Španělsko	46,5	-12,2	-3,3	Itálie	23,2	-3,4	-13,3	Polsko	15,4	11,5	-4,1
24	Portugalsko	47,1	-10,7	1,7	Portugalsko	25,6	-3,8	-3,9	Portugalsko	18,5	1,0	0,8
25	Nizozemsko	51,6	-15,2	37,1	Řecko	32,4	-12,7	-14,8	Španělsko	25,9	-7,2	-2,8
	průměr	32,8	-6,5	5,5	průměr	14,4	-1,1	-8,6	průměr	8,2	-1,5	-0,5
	zdroj dat	EIE	EIE	EIE	zdroj dat	EIE	EIE	EIE	zdroj dat	EIE	EIE	EIE

Pozn. Hodnoty vlastními výpočty.

T a b u l k a 8 Podíl částečných pracovních úvazků na celkové zaměstnanosti

pořadí	ukazatel TP	zaměstnávaz	-dif	-pohl	ukazatel TP	zaměstnávaz	-dif	-pohl
	země/období	2003	2003-1998	2003	země/období	2003	2003-1998	2003
1	Slovensko	1,8	:	1,8	Slovensko	2,3	:	2,3
2	Řecko	1,9	-3,7	2,9	Česká rep.	3,2	-0,1	3,7
3	Slovinsko	2,0	-5,6	1,4	Maďarsko	3,5	0,1	3,0
4	Česká rep.	2,8	-3,1	3,7	Řecko	5,6	-3,4	7,0
5	Portugalsko	3,0	-7,9	4,8	Španělsko	7,8	0,1	14,0
6	Maďarsko	3,3	-0,5	2,6	Portugalsko	10	0,1	9,0
7	Kypr	3,6	:	3,7	Finsko	11,3	1,6	7,0
8	Španělsko	3,8	-4,1	7,3	Polsko	11,5	-0,3	9,7
9	Polsko	3,9	-6,5	3,0	Itálie	12	0,8	18,7
10	Lotyšsko	5,2	-7,1	5,1	Lucembursko	12,6	-0,2	25,8
11	Litva	6,1	:	4,8	Francie	12,9	-1,9	18,1
12	Itálie	6,4	-0,9	11,6	Rakousko	13,6	2,1	22,9
13	Estonsko	6,8	-0,5	5,3	Švédsko	14,1	0,6	12,7
14	Malta	7,4	7,4	13,5	Dánsko	15,8	-1,2	11,4
15	Finsko	8,4	-3,0	7,1	Belgie	17,7	1,4	27,5
16	Lucembursko	12,9	3,8	28,6	Irsko	18,1	0,1	26,6
17	Francie	13,7	-3,6	21,2	Německo	19,6	3	30,4
18	Irsko	13,7	-2,8	21,9	Velká Británie	23,3	0,3	30,5
19	Švédsko	15,6	-8,2	20,0	Nizozemsko	34,5	4,5	44,8
20	Rakousko	18,0	2,3	31,6	Estonsko	:	:	:
21	Dánsko	18,9	-3,4	18,5	Kypr	:	:	:
22	Belgie	19,1	0,7	31,6	Lotyšsko	:	:	:
23	Německo	20,1	1,7	33,5	Litva	:	:	:
24	Velká Británie	22,7	-2,0	32,1	Malta	:	:	:
25	Nizozemsko	35,7	-3,3	46,1	Slovinsko	:	:	:
	průměr	10,3	-2,3	14,5	průměr	13,1	0,4	17,1
	zdroj dat	EIE	EIE	EIE	zdroj dat	OECD	OECD	OECD

Pozn. Hodnoty vlastními výpočty.

T a b u l k a 9 Podíl zaměstnanosti podle sektorů (služby, průmysl, zemědělství)

pořadí	ukazatel TP	zamslužby	-dif	ukazatel TP	zamprum	-dif	ukazatel TP	zamzeme	-dif
	země/období	2001	2001-1998	země/období	2001	2001-1998	země/období	2001	2001-1998
1	Švédsko	13,5	0,8	Kypr	4,9	:	Velká Británie	1,4	-0,3
2	Kypr	24,0	:	Nizozemsko	19,8	-0,8	Lucembursko	1,6	-0,2
3	Polsko	50,1	:	Dánsko	22,6	-0,8	Belgie	2,0	-0,1
4	Slovinsko	51,4	3,0	Francie	22,7	-0,7	Německo	2,4	-0,2
5	Česká rep.	54,6	1,7	Lucembursko	23,1	-2,3	Dánsko	3,3	-0,5
6	Litva	56,3	5,4	Belgie	23,3	-0,7	Nizozemsko	3,4	-0,2
7	Slovensko	56,7	:	Řecko	24,2	-0,1	Francie	4,1	-0,6
8	Portugalsko	58,5	2,5	Velká Británie	24,8	-1,9	Itálie	4,8	-0,5
9	Estonsko	58,7	1,3	Lotyšsko	25,3	-1,8	Česká rep.	4,9	-0,7
10	Maďarsko	59,4	1,5	Litva	27,2	-1,2	Finsko	5,8	-0,8
11	Řecko	59,5	1,8	Finsko	27,7	-0,2	Maďarsko	6,1	-1,2
12	Lotyšsko	59,6	5,4	Německo	28,6	-2,0	Slovensko	6,3	:
13	Španělsko	63,8	0,2	Irsko	29,0	0,4	Španělsko	6,5	-0,9
14	Irsko	64,0	1,5	Itálie	29,4	-1,0	Irsko	7,0	-1,9
15	Itálie	65,8	1,5	Španělsko	29,8	0,8	Estonsko	7,1	-2,4
16	Finsko	66,4	0,9	Portugalsko	30,6	-1,5	Slovinsko	9,9	-2,2
17	Německo	68,9	2,1	Polsko	30,7	:	Portugalsko	10,9	-1,1
18	Francie	73,2	1,2	Estonsko	34,2	1,1	Lotyšsko	15,1	-3,6
19	Velká Británie	73,7	2,1	Maďarsko	34,5	-0,3	Řecko	16,3	-1,7
20	Dánsko	74,1	1,3	Slovensko	37,1	:	Litva	16,5	-4,2
21	Belgie	74,8	0,9	Slovinsko	38,6	-0,9	Polsko	19,2	:
22	Lucembursko	75,4	2,6	Česká rep.	40,5	-1,0	Švédsko	23,3	-1,0
23	Nizozemsko	76,7	0,9	Švédsko	74,1	1,3	Kypr	70,8	:
24	Rakousko	:	:	Rakousko	:	:	Rakousko	:	:
25	Malta	:	:	Malta	:	:	Malta	:	:
	průměr	60,0	1,8	průměr	29,7	-0,6	průměr	10,8	-1,2
	zdroj dat	EIE	EIE	zdroj dat	EIE	EIE	zdroj dat	EIE	EIE

Pozn. Hodnoty vlastními výpočty.

T a b u l k a 10 Podíl práce přesčas, regionální rozdíly podle zaměstnanosti

pořadí	ukazatel TP	přesčaszam	-dif	-pohl	ukazatel TP	regrozzam	-dif
	země/období	2003	2003-1999	2003	země/období	2002	2002-1999
1	Řecko	0,2	-0,3	-0,2	Nizozemsko	2,2	-0,1
2	Španělsko	0,2	0,0	-0,2	Portugalsko	2,3	-0,3
3	Litva	0,3	-2,6	0,1	Rakousko	2,4	0,1
4	Belgie	0,9	-0,6	-0,5	Řecko	4,2	-1,0
5	Portugalsko	1,1	-0,3	-0,5	Švédsko	4,6	-0,4
6	Polsko	1,1	1,1	-0,5	Česká rep.	5,7	0,1
7	Slovinsko	1,6	-2,0	-0,6	Německo	5,9	0,5
8	Estonsko	1,8	-0,8	-1,5	Francie	6,2	-0,9
9	Irsko	1,9	-0,3	-1,7	Velká Británie	6,6	-0,5
10	Lucembursko	2,3	0,3	-2,4	Polsko	7,3	2,5
11	Francie	2,4	0,6	-0,5	Slovensko	7,3	-0,8
12	Maďarsko	2,6	-0,9	-1,2	Belgie	8,0	0,0
13	Kypr	2,7	1,4	-1,1	Finsko	8,6	0,9
14	Lotyšsko	2,7	-0,2	-1,2	Španělsko	9,2	-1,5
15	Itálie	2,8	2,8	-1,3	Maďarsko	9,5	0,4
16	Velká Británie	3,9	-0,6	-1,3	Itálie	16,7	-0,4
17	Česká rep.	5,1	1,8	-3,9	Dánsko	:	:
18	Malta	5,2	:	-3,5	Estonsko	:	:
19	Dánsko	5,3	-1,5	-1,0	Irsko	:	:
20	Rakousko	6,2	-1,0	-5,3	Kypr	:	:
21	Nizozemsko	6,3	6,3	-3,2	Lotyšsko	:	:
22	Finsko	6,7	-0,3	-3,1	Litva	:	:
23	Švédsko	6,9	-4,7	-4,8	Lucembursko	:	:
24	Německo	8,7	1,4	-5,3	Malta	:	:
25	Slovensko	:	:	:	Slovinsko	:	:
	průměr	3,3	0,0	-1,9	průměr	6,7	-0,1
	zdroj dat	EIE	EIE	EIE	zdroj dat	EIE	EIE

Pozn. Hodnoty vlastními výpočty.

ČÁST 3: Nezaměstnanost

Tabulka 11 Míra nezaměstnanosti

pořadí	ukazatel TP	nezam	-dif	-pohl
	země/období	2003	2003-1998	2003
1	Lucembursko	3,7	1,0	1,6
2	Nizozemsko	3,8	0,0	0,4
3	Rakousko	4,3	-0,2	0,8
4	Kypr	4,5	:	1,3
5	Irsko	4,6	-2,9	-0,7
6	Velká Británie	4,9	-1,3	-1,2
7	Dánsko	5,6	0,7	0,6
8	Švédsko	5,6	-2,6	-0,8
9	Maďarsko	5,8	-2,6	-0,5
10	Portugalsko	6,3	1,2	1,8
11	Slovinsko	6,5	-0,9	1,0
12	Česká republika	7,8	1,5	3,7
13	Belgie	8,0	-1,3	0,8
14	Malta	8,2	1,2	4,5
15	Itálie	8,6	-3,1	4,9
16	Finsko	9,0	-2,4	-0,3
17	Řecko	9,3	-1,6	8,3
18	Francie	9,4	-1,7	2,0
19	Německo	9,6	0,5	-0,8
20	Estonsko	10,2	1,0	-0,6
21	Lotyšsko	10,4	-3,9	0,5
22	Španělsko	11,3	-3,9	7,7
23	Litva	12,7	-0,5	0,8
24	Slovensko	17,5	:	0,6
25	Polsko	19,2	9,0	1,4
	průměr	8,3	-0,6	1,5
	zdroj dat	EIE	EIE	EIE

Pozn. Hodnoty vlastními výpočty.

Tabulka 12 Podíl nezaměstnaných žen v době předpokládané péče o děti (projekce péče o děti)

pořadí	ukazatel TP	nezzen25-54	-dif
	země/období	2003	2003-1998
1	Lucembursko	3,2	-0,7
2	Velká Británie	3,3	-1,2
3	Nizozemsko	3,3	-1,5
4	Irsko	3,4	-3,3
5	Rakousko	3,9	-1,3
6	Švédsko	4,4	-2,9
7	Maďarsko	5,0	-1,1
8	Dánsko	5,6	-0,5
9	Portugalsko	6,7	1,3
10	Finsko	7,0	-3,1
11	Belgie	7,4	-3,3
12	Německo	8,8	0,8
13	Česká republika	9,3	2,1
14	Francie	9,4	-3,3
15	Itálie	10,0	-3,4
16	Řecko	12,3	-2,1
17	Španělsko	14,8	-9,3
18	Slovensko	15,7	:
19	Polsko	18,3	7,1
20	Estonsko	:	:
21	Kypr	:	:
22	Lotyšsko	:	:
23	Litva	:	:
24	Malta	:	:
25	Slovinsko	:	:
	průměr	8,0	-1,4
	zdroj dat	OECD	OECD

Pozn. Hodnoty vlastními výpočty.

T a b u l k a 13 Míra nezaměstnanosti podle věku (mladí - do 24 let, starší - nad 55 let)

pořadí	ukazatel TP	nezammlad	-dif	-pohl	ukazatel TP	nezamstar	-dif	-pohl
	země/období	2003	2003-1998	2003	země/období	2003	2003-1998	2003
1	Lucembursko	3,7	1,2	1,3	Lucembursko	0,2	-0,4	-0,3
2	Rakousko	4,0	0,3	-0,3	Belgie	1,7	-3,6	-0,5
3	Irsko	4,1	-1,4	-1,4	Nizozemsko	2,2	-0,1	-0,2
4	Maďarsko	4,1	-1,9	-1,2	Irsko	2,4	-2,7	-0,6
5	Kypr	4,4	:	0,0	Maďarsko	2,8	-2	-0,2
6	Německo	5,0	0,0	-2,3	Řecko	3	-0,2	-1,6
7	Nizozemsko	5,0	0,0	-0,5	Velká Británie	3,3	-2	-2,3
8	Slovensko	5,4	-2,3	0,3	Itálie	3,8	-0,9	0,7
9	Portugalsko	6,6	1,6	0,8	Dánsko	3,9	-1,2	-0,2
10	Česká rep.	6,8	1,8	-0,9	Portugalsko	4,3	1	-1,1
11	Dánsko	6,8	1,6	-1,4	Česká rep.	4,4	0,6	1,2
12	Lotyšsko	6,9	-1,3	1,3	Švédsko	4,8	-1,8	-1,8
13	Švédsko	6,9	-0,5	0,1	Francie	5,8	-2,9	-0,5
14	Francie	7,2	-1,3	0,4	Rakousko	6,2	-0,2	-3,2
15	Belgie	7,5	0,2	-2,9	Španělsko	6,9	-3,4	20
16	Velká Británie	7,8	-0,9	-2,7	Finsko	7,7	-6,3	-0,3
17	Estonsko	8,1	2,0	-0,1	Německo	9,7	-5,1	0,7
18	Litva	8,8	-1,8	2,5	Polsko	11,2	5,3	-1,8
19	Řecko	9,1	-2,9	4,0	Slovensko	13,6	:	-4,8
20	Itálie	9,3	-3,5	-0,2	Estonsko	:	:	:
21	Španělsko	9,8	-2,3	1,0	Kypr	:	:	:
22	Malta	11,0	2,2	-0,9	Lotyšsko	:	:	:
23	Finsko	11,0	-0,1	-0,5	Litva	:	:	:
24	Slovensko	13,3	:	-3,8	Malta	:	:	:
25	Polsko	14,8	7,3	-2,3	Slovensko	:	:	:
	průměr	7,5	-0,1	-0,4	průměr	5,2	-1,4	0,2
	zdroj dat	EIE	EIE	EIE	zdroj dat	OECD	OECD	OECD

Pozn. Hodnoty vlastními výpočty.

Tabulka 14 Míra nezaměstnanosti podle dosaženého vzdělání (nízkovzdělání, lidé s vyšším vzděláním)

pořadí	ukazatel TP	nezamnekv	-dif	-pohl	ukazatel TP	nezamvyskval	-dif	-pohl
	země/období	2002	2002-1998	2002	země/období	2002	2002-1998	2002
1	Lucembursko	3,8	:	3,2	Maďarsko	1,5	-0,2	0,8
2	Nizozemsko	3,8	-2,4	1,3	Česká rep.	1,8	-0,1	0,2
3	Portugalsko	4,4	0,1	1,9	Irsko	1,8	-1,2	-0,7
4	Švédsko	5,8	-4,6	0,9	Lucembursko	1,8	:	-0,3
5	Irsko	5,9	-5,7	-1	Rakousko	1,9	-0,6	0,2
6	Dánsko	6,2	-0,8	3,5	Nizozemsko	2,1	-0,2	0,3
7	Rakousko	6,9	0,2	-1,6	Velká Británie	2,4	-0,2	-0,8
8	Řecko	7,3	0,8	6,4	Švédsko	3	-0,6	-1,1
9	Velká Británie	8,5	-2	-4	Belgie	3,5	0,3	0,6
10	Itálie	9	-1,8	7,3	Dánsko	3,5	0,2	-0,2
11	Belgie	10,3	-2,8	4,5	Slovensko	3,6	:	0,2
12	Maďarsko	10,5	-0,9	-4,2	Portugalsko	3,9	1,3	2,2
13	Španělsko	11,2	-5,8	10,2	Německo	4,5	-1,1	0,8
14	Francie	11,8	-3,1	2,5	Francie	5,2	-1,4	-0,2
15	Finsko	11,8	-3,8	2,5	Finsko	5,2	-1,3	-0,2
16	Německo	15,3	-1,3	-4,7	Itálie	5,3	-1,7	3,6
17	Česká rep.	18,8	4,4	-3,8	Polsko	6,3	3,8	1,5
18	Polsko	26,6	12,7	-0,8	Řecko	6,4	-0,9	4,7
19	Slovensko	42,3	:	-9,8	Španělsko	7,7	-5,4	5,6
20	Estonsko	:	:	:	Estonsko	:	:	:
21	Kypr	:	:	:	Kypr	:	:	:
22	Lotyšsko	:	:	:	Lotyšsko	:	:	:
23	Litva	:	:	:	Litva	:	:	:
24	Malta	:	:	:	Malta	:	:	:
25	Slovinsko	:	:	:	Slovinsko	:	:	:
	průměr	11,6	-1,0	0,8	průměr	3,8	-0,5	0,9
	zdroj dat	OECD	OECD	OECD	zdroj dat	OECD	OECD	OECD

Pozn. Hodnoty vlastními výpočty.

Tabulka 15 Podíl a míra dlouhodobé nezaměstnanosti (nad 6, resp. 12 měsíců)

pořadí	ukazatel TP	dnez6m	-dif	-pohl	ukazatel TP	dnez12m	-dif	-pohl	ukazatel TP	dnez12R	-dif	-pohl
	země/období	2003	2003-1998	2003	země/období	2003	2003-1998	2003	země/období	2003	2003-1999	2003
1	Švédsko	35,4	-13,8	-7	Švédsko	17,8	-15,7	-4,3	Lucembursko	0,8	0,1	2,2
2	Velká Británie	37,3	-10	-9,4	Velká Británie	23	-9,7	-9,4	Nizozemsko	1,0	-0,2	0,1
3	Rakousko	41	-2,3	1	Rakousko	24,5	-4,7	-1,1	Švédsko	1,0	-0,9	-0,4
4	Dánsko	41,4	0	-5,5	Dánsko	24,7	-2,2	-3,9	Dánsko	1,1	0,1	-0,3
5	Finsko	41,4	-0,8	-8,3	Finsko	24,7	-2,8	-6,3	Kypr	1,1	:	0,6
6	Nizozemsko	49,2	-34,3	-1,5	Nizozemsko	29,2	-18,7	-2	Velká Británie	1,1	-0,6	-0,7
7	Francie	53,4	-10,8	1,8	Portugalsko	32	-12,7	1,5	Rakousko	1,1	-0,1	-0,1
8	Irsko	56,6	-17	-13,7	Francie	33,8	-10,3	3	Irsko	1,5	-1,1	-1,0
9	Portugalsko	57,1	-7,4	2,2	Irsko	35,4	-21,6	-14,9	Portugalsko	2,2	0,4	0,8
10	Španělsko	59,6	-10,8	8,9	Španělsko	39,8	-14,3	9,6	Finsko	2,3	-0,7	-0,6
11	Belgie	64,7	-11,6	2,7	Maďarsko	42,2	-7,6	0	Maďarsko	2,4	-0,9	-0,3
12	Maďarsko	65,4	-5,6	-1,4	Belgie	46,3	-15,4	3,4	Malta	3,2	-1,4	-1,1
13	Německo	68,5	-1,1	3,1	Polsko	49,7	12,3	2,2	Francie	3,4	-0,8	0,8
14	Česká rep.	69,9	15,3	4,9	Česká rep.	49,9	18,7	4,5	Slovinsko	3,4	0,2	0,3
15	Polsko	70,2	9,8	1,8	Německo	50	-2,6	4	Belgie	3,7	-1,2	0,6
16	Itálie	74,1	-3,2	1,8	Řecko	56,5	1,6	11,8	Česká rep.	3,8	0,7	2,1
17	Řecko	74,5	-0,3	6,7	Itálie	58,2	-1,4	1,4	Španělsko	3,9	-2,0	3,6
18	Slovensko	76,4	:	0,7	Slovensko	61,1	:	1,9	Lotyšsko	4,3	-3,3	0,5
19	Estonsko	:	:	:	Estonsko	:	:	:	Německo	4,6	0,3	-2,3
20	Kypr	:	:	:	Kypr	:	:	:	Estonsko	4,6	-0,4	-0,4
21	Lotyšsko	:	:	:	Lotyšsko	:	:	:	Itálie	4,9	-1,9	2,8
22	Litva	:	:	:	Litva	:	:	:	Řecko	5,1	-1,3	5,7
23	Lucembursko	:	:	:	Lucembursko	:	:	:	Litva	6,1	1,8	0,8
24	Malta	:	:	:	Malta	:	:	:	Polsko	10,7	4,9	1,4
25	Slovinsko	:	:	:	Slovinsko	:	:	:	Slovensko	11,1	3,3	0,5
	průměr	57,6	-6,1	-0,6	průměr	38,8	-6,3	0,1	průměr	3,5	-0,2	0,6
	zdroj dat	OECD	OECD	OECD	zdroj dat	OECD	OECD	OECD	zdroj dat	EIE	EIE	EIE

Pozn. Hodnoty vlastními výpočty.

T a b u l k a 16 Regionální rozdíly podle míry nezaměstnanosti

pořadí	ukazatel TP	regroznaz	-dif
	země/období	2002	2002-1999
1	Portugalsko	15,6	5,1
2	Řecko	15,7	2,2
3	Nizozemsko	16,1	-15,4
4	Finsko	16,5	-1,2
5	Polsko	16,5	-6,2
6	Švédsko	17,3	-12,3
7	Francie	22,4	-1,7
8	Slovensko	22,9	-4,5
9	Velká Británie	29,5	-3,5
10	Maďarsko	31,8	-2,8
11	Španělsko	38,1	1,6
12	Rakousko	43,2	14,7
13	Česká republika	43,7	10,6
14	Belgie	48,3	-3,3
15	Německo	55,8	5,1
16	Itálie	76,5	11,1
17	Dánsko	:	:
18	Estonsko	:	:
19	Irsko	:	:
20	Kypr	:	:
21	Lotyšsko	:	:
22	Litva	:	:
23	Lucembursko	:	:
24	Malta	:	:
25	Slovinsko	:	:
	průměr	31,9	0,0
	zdroj dat	EIE	EIE

Pozn. Hodnoty vlastními výpočty.

Přílohy k části 3.2

T a b u l k a 1 Výdaje na politiku pracovního trhu ve vybraných stávajících i nových členských¹ zemích EU jako % HDP

země ³	výdaje na aktivní opatření			výdaje na pasivní opatření			celkové výdaje		
	2000	2001	2002	2000	2001	2002	2000	2001	2002
Česká rep.	0,22	0,21	0,17	0,29	0,24	0,27	0,50	0,45	0,45
V. Británie	0,37	0,36	0,37	0,44	0,40	0,37	0,81	0,76	0,75
Maďarsko	0,39	0,48	0,52	0,46	0,38	0,37	0,86	0,86	0,90
Řecko ¹	0,44	0,35	0,46	0,44	0,49	0,47	0,88	0,84	0,93
Slovensko	0,32	0,37	0,46	0,84	0,54	0,48	1,16	0,91	0,94
Itálie	0,60	0,63	0,57	0,62	0,61	0,63	1,22	1,25	1,20
Irsko	-	1,14	-	-	0,70	-	-	1,83	-
Portugalsko ²	0,77	0,81	0,61	0,80	0,81	0,90	1,57	1,62	1,51
Rakousko	0,50	0,52	0,53	1,05	1,06	1,24	1,55	1,58	1,78
Španělsko	0,94	0,85	0,87	1,34	1,32	1,55	2,28	2,17	2,42
Švédsko	1,37	1,38	1,40	1,37	1,07	1,05	2,75	2,45	2,45
Francie	1,31	1,29	1,25	1,64	1,63	1,81	2,95	2,92	3,06
Finsko	1,00	0,94	1,01	2,13	2,01	2,06	3,13	2,95	3,07
Německo	1,23	1,18	1,19	1,90	1,94	2,13	3,13	3,13	3,31
Nizozemsko	1,68	1,74	1,85	1,81	1,65	1,72	3,49	3,39	3,56
Belgie	1,34	1,34	1,25	2,18	2,25	2,40	3,52	3,59	3,65

Dánsko ²	1,68	1,79	1,58	3,41	3,15	3,04	5,09	4,94	4,63
---------------------	------	------	------	------	------	------	------	------	-------------

¹ = údaje za Řecko jsou za roky 1996, 1997 a 1998

² = údaje za Portugalsko a Dánsko jsou za roky 1998, 1999 a 2000

³ = země jsou řazeny vzestupně podle výše celkových výdajů na politiku pracovního trhu v roce 2002 (zvýrazněný sloupec tabulky)

Zdroj: OECD Employment Outlook 2004. Statistical Annex.

Tabulka 2 Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti jako % HDP a jejich změna v čase ve vybraných evropských zemích

země/režim sociálního státu	1991	1998	2002	změna 1991-2002 (%)	změna 1985-1996 (%)¹
liberální					
Velká Británie	0,57	0,33	0,37	- 35	- 43
soc. demokrat./universalistický					
Švédsko	2,46	1,96	1,40	- 43	+ 14
Dánsko	1,46	1,68	1,58 ³	+ 8	+ 73
Finsko	1,38	1,40	1,01	- 27	-
Norsko	0,94	0,90	0,87	- 7	-
konzervativní/zaměřený na zaměstnanost					
Belgie	1,21	1,41	1,25	+ 3	+ 15
Francie	0,89	1,31	1,25	+ 40	+ 86
Německo	1,33	1,27	1,18	- 11	+ 75
Rakousko	0,35	0,44	0,53	+ 51	-
Maďarsko	0,61 ⁴	0,39	0,52	- 15	-
Slovensko	-	0,21 ²	0,46	-	-
Česká republika	0,30 ⁴	0,13	0,17	- 43	-
sub-protektivní/jižní					
Portugalsko	0,73	0,77	0,61 ³	- 16	+ 175
Španělsko	0,76	0,70 ²	0,87	+ 14	+ 133
Itálie	0,70	0,58	0,57	- 19	-
hybridní					
Nizozemsko	1,09	1,58	1,85	+ 70	+ 8

¹ = data čerpána z van Berkel, Møller, 2002.

² = údaje za Slovensko a Španělsko jsou za rok 1999

³ = údaje za Dánsko a Portugalsko jsou za rok 2000

⁴ = údaje za Maďarsko a Českou republiku jsou za rok 1992

Zdroj: OECD Employment Outlook, 1992, 2002, 2004.

T a b u l k a 3 Podíl výdajů na aktivní opatření k celkovým výdajům na politiku pracovního trhu ve vybraných zemích

země ¹	2000			2001			2002		
	výdaje celkem	výdaje na APZ	výdaje na APZ (%)	výdaje celkem	výdaje na APZ	výdaje na APZ (%)	výdaje celkem	výdaje na APZ	výdaje na APZ (%)
Rakousko	1,55	0,50	32,3	1,58	0,52	32,9	1,78	0,53	29,8
Finsko	3,13	1,00	31,9	2,95	0,94	31,9	3,07	1,01	32,9
Belgie	3,52	1,34	38,1	3,59	1,34	37,3	3,65	1,25	34,2
Německo	3,13	1,23	39,3	3,13	1,18	37,7	3,31	1,19	36,0
Španělsko	2,28	0,94	41,2	2,17	0,85	39,2	2,42	0,87	36,0
Česká rep.	0,50	0,22	44,0	0,45	0,21	46,7	0,45	0,17	37,8
Švýcarsko	1,04	0,49	47,1	0,92	0,44	47,8	1,30	0,53	40,8
Francie	2,95	1,31	44,4	2,92	1,29	44,2	3,06	1,25	40,8
Itálie	1,22	0,60	49,2	1,25	0,63	50,4	1,20	0,57	47,5
Slovensko	1,16	0,32	27,6	0,91	0,37	40,7	0,94	0,46	48,9
V. Británie	0,81	0,37	45,7	0,76	0,36	47,4	0,75	0,37	49,3
Nizozemsko	3,49	1,68	48,1	3,39	1,74	51,3	3,56	1,85	52,0
Švédsko	2,75	1,37	49,8	2,45	1,38	56,3	2,45	1,40	57,1
Maďarsko	0,86	0,39	45,3	0,86	0,48	55,8	0,90	0,52	57,8
Norsko	1,17	0,74	63,2	1,22	0,78	63,9	1,41	0,97	68,8

¹ = země jsou řazeny vzestupně podle podílu výdajů na APZ v % (zvýrazněný sloupec tabulky)

Zdroj: OECD Employment Outlook 2004. Statistical Annex.

Tabulka 4 Výdaje na aktivní opatření (jako % HDP) na 1% míry nezaměstnanosti ve vybraných zemích

země ¹	2000			2001			2002		
	U ² (a)	APZ (b)	APZ na 1% U (b) / (a)	U ² (a)	APZ (b)	APZ na 1% U (b) / (a)	U ² (a)	APZ (b)	APZ na 1% U (b) / (a)
Česká rep.	8,7	0,22	0,03	8,0	0,21	0,03	7,3	0,17	0,02
Slovensko	18,7	0,32	0,02	19,4	0,37	0,02	18,7	0,46	0,02
Itálie	10,4	0,60	0,06	9,5	0,63	0,07	9,0	0,57	0,06
V. Británie	5,4	0,37	0,07	5,0	0,36	0,07	5,1	0,37	0,07
Španělsko	11,3	0,94	0,08	10,6	0,85	0,08	11,3	0,87	0,08
Maďarsko	6,3	0,39	0,06	5,6	0,48	0,09	5,6	0,52	0,09
Finsko	9,8	1,00	0,10	9,1	0,94	0,10	9,1	1,01	0,11
Německo	7,8	1,23	0,16	7,8	1,18	0,15	8,6	1,19	0,14
Francie	9,3	1,31	0,14	8,5	1,29	0,15	8,8	1,25	0,14
Rakousko	3,7	0,50	0,14	3,6	0,52	0,14	4,3	0,63	0,15
Belgie	6,9	1,34	0,19	6,7	1,34	0,20	7,3	1,25	0,17
Švýcarsko	2,7	0,49	0,18	2,6	0,44	0,17	3,2	0,53	0,17
Norsko	3,4	0,74	0,22	3,6	0,78	0,22	3,9	0,97	0,25
Švédsko	5,6	1,37	0,24	4,9	1,38	0,28	4,9	1,40	0,29
Nizozemsko	2,9	1,68	0,58	2,5	1,74	0,70	2,7	1,85	0,69
Dánsko	4,4	1,59	0,36	4,4	-	-	4,6	-	-
Řecko	11,0	-	-	10,4	-	-	10,0	-	-
Irsko	4,3	-	-	3,9	1,14	0,29	4,4	-	-
Portugalsko	4,1	0,61	0,15	4,1	-	-	5,1	-	-
Polsko	16,4	-	-	18,5	-	-	19,8	-	-

¹ = země jsou řazeny vzestupně podle podílu výdajů na APZ na 1% míry nezaměstnanosti v roce 2002 (zvýrazněný sloupec tabulky)

² = jde o standardizovanou míru nezaměstnanosti dle OECD

Zdroj: OECD Employment Outlook 2004. Statistical Annex.

Tabulka 5 Struktura výdajů na jednotlivá opatření aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2002 ve vybraných zemích

země	služby zaměstnanosti		pracovní výcviky		opatření pro mladé		tvorba pracovních míst		opatření pro zdrav. postižené	
	výdaje	%	výdaje	%	výdaje	%	výdaje	%	výdaje	%
Rakousko	0,14	26,4	0,21	39,6	0,02	3,8	0,10	18,9	0,06	11,3
Belgie	0,21	16,8	0,30	24,0	0,01	0,8	0,60	48,0	0,13	10,4
Německo	0,23	19,5	0,32	27,1	0,10	8,5	0,22	18,6	0,30	25,4
Dánsko ¹	0,12	7,6	0,86	54,4	0,10	6,3	0,17	10,8	0,34	21,5
Řecko ²	0,06	13,0	0,21	45,7	0,10	21,7	0,08	17,4	0,01	2,2
Španělsko	0,09	10,3	0,22	25,3	0,06	6,9	0,45	51,7	0,03	3,4
Finsko	0,12	11,9	0,30	29,7	0,17	16,8	0,33	32,7	0,08	7,9
Francie	0,18	14,4	0,23	18,4	0,40	32,0	0,35	28,0	0,09	7,2
Irsko ³	0,24	21,1	0,15	13,2	0,18	15,8	0,53	46,5	0,03	2,6
Itálie	-	-	0,05	8,8	0,20	35,1	0,32	56,1	-	-
Nizozemsko	0,28	15,1	0,60	32,4	0,04	2,2	0,33	17,8	0,59	31,9
Portugalsko ¹	0,11	18,0	0,15	24,6	0,22	36,1	0,09	14,8	0,04	6,6
Švédsko	0,37	26,4	0,29	20,7	0,02	1,4	0,21	15,0	0,50	35,7
V. Británie ⁴	0,17	45,9	0,02	5,4	0,13	35,1	0,03	8,1	0,02	5,4
Švýcarsko	0,11	20,8	0,13	24,5	0,01	1,9	0,13	24,5	0,15	28,3
Norsko	0,13	13,4	0,05	5,2	0,01	1,0	0,01	1,0	0,67	69,1
Česká rep.	0,07	38,9	0,02	11,1	0,02	11,1	0,06	33,3	0,01	5,6
Slovensko	0,15	32,6	0,04	8,7	0,01	2,2	0,21	45,7	0,04	8,7
Maďarsko	0,12	23,1	0,06	11,5	-	-	0,34	65,4	-	-
Polsko	-	-	0,01	-	0,07	-	0,03	-	-	-

¹ = údaje za rok 2000

² = údaje za rok 1998

³ = údaje za rok 2001

⁴ = údaje za období 2002-2003

výdaje = výdaje na konkrétní opatření APZ jako % HDP

% = podíl výdajů na konkrétní opatření APZ z celkové výše výdajů na všechna opatření APZ.

Zdroj: OECD Employment Outlook 2004. Statistical Annex.

Tabulka 6 Míra participace osob ve věku 25-64 let ve vzdělávacích a výcvikových programech v roce 2003 v zemích EU (%)

země ¹	míra participace		
	mužů	žen	celkem
Řecko	3,5	3,8	3,7
Portugalsko	3,4	4,0	3,7
Malta	4,9	3,6	4,2
Lotyšsko	3,3	5,7	4,5
Itálie	4,2	5,2	4,7
Slovensko	4,9	4,7	4,8
Polsko	4,5	5,5	5,0
Česká republika	5,1	5,7	5,4
Španělsko	5,3	6,3	5,8
Německo	6,1	5,5	5,8
Maďarsko	5,4	6,5	6,0
Estonsko	5,2	7,1	6,2
Lucembursko	6,6	6,0	6,3
Francie	7,1	7,7	7,4
Rakousko	8,0	7,8	7,9
Kypr	7,1	8,5	7,9
Litva	5,7	10,2	8,1
Belgie	8,3	8,7	8,5
Irsko	8,4	11,0	9,7
Slovinsko	13,9	16,3	15,1
Nizozemsko	16,2	17,0	16,5
Finsko	15,0	20,4	17,6
Dánsko	16,0	22,0	18,9
Velká Británie	17,6	25,3	21,3
Švédsko	31,3	37,3	34,2
EU-15 průměr	8,9	10,5	9,7
EU-25 průměr	8,3	9,7	9,0

¹ = země jsou řazeny vzestupně podle celkové míry participace v pracovním výcviku (zvýrazněný sloupec)

Zdroj: Compendium JER 2004.

Tabulka 7 Porovnání čistých poměrů náhrady pro čtyři typy rodin a dvě úrovně příjmu (po zdanění, včetně dávek v nezaměstnanosti, na bydlení a rodinných dávek) v počáteční fázi nezaměstnanosti a při dlouhodobé nezaměstnanosti v roce 2002 (v %)

země ¹	v počátečním období nezaměstnanosti				země ²	při dlouhodobé nezaměstnanosti			
	svobodný	pár	pár, 2 děti	osam rodič, 2 děti		svobodný	pár	pár, 2 děti	osam rodič, 2 děti
67% průměrné mzdy průmyslového dělníka									
VB	63	63	73	47	Itálie	0	54	61	0
Itálie	50	77	81	54	Řecko	0	50	51	4
Česká rep.	50	77	78	55	Maďarsko	33	50	58	41
Irsko	40	71	79	60	Španělsko	37	53	53	54
Polsko	65	74	79	67	Portugal.	34	60	77	61
Maďarsko	61	79	82	71	Irsko	71	54	63	66
Řecko	64	75	77	74	Švédsko	74	50	58	66
Rakousko	55	80	85	75	VB	63	50	71	66
Slovensko	69	81	83	76	Polsko	45	52	64	75
Španělsko	76	88	89	77	Česká rep.	45	54	60	77
Švýcarsko	79	89	90	81	Finsko	69	60	75	77
Belgie	87	92	93	82	Nizozemsko	79	57	61	78
Nizozemsko	79	85	85	85	Norsko	60	53	56	79
Portugal.	85	94	92	85	Francie	56	52	63	81
Norsko	66	83	86	89	Rakousko	64	52	71	82
Finsko	78	82	87	90	Belgie	72	85	86	82
Německo	63	90	99	90	Lucemb.	70	51	56	84
Lucemb.	84	90	94	90	Dánsko	71	53	71	85
Francie	80	91	91	91	Slovensko	62	53	71	91
Švédsko	82	91	92	92	Švýcarsko	73	52	55	91
Dánsko	84	92	93	95	Německo	82	74	79	92
100% průměrné mzdy průmyslového dělníka									
VB	45	52	61	46	Itálie	0	45	53	0
Řecko	46	62	62	50	Řecko	0	41	41	3
Polsko	44	61	64	50	Maďarsko	24	42	49	31
Česká rep.	50	72	74	54	Španělsko	27	45	44	38
Irsko	29	60	67	54	Portugal.	24	49	64	50
Maďarsko	44	66	71	55	Polsko	30	42	52	55
Itálie	52	71	76	60	Švédsko	51	41	48	55
Belgie	66	78	80	66	Česká rep.	31	44	51	59
Slovensko	62	78	82	69	Irsko	51	45	54	59
Rakousko	55	76	81	71	Lucemb.	50	42	47	61
Dánsko	64	78	85	75	Francie	41	44	52	63
Francie	71	82	82	76	Nizozemsko	58	48	52	64
Portugal.	78	88	87	76	VB	45	42	60	64
Španělsko	70	83	87	76	Norsko	42	44	47	65
Nizozemsko	71	83	83	78	Švýcarsko	51	43	46	65
Norsko	66	80	83	81	Belgie	55	72	75	66
Švýcarsko	72	82	88	82	Finsko	51	51	64	66
Finsko	64	77	81	83	Rakousko	51	47	68	68
Německo	61	85	96	83	Slovensko	42	43	60	68
Lucemb.	85	89	93	89	Dánsko	50	54	60	72
Švédsko	81	89	90	90	Německo	61	71	77	76

¹ = země jsou řazeny vzestupně podle úrovně čistého poměru náhrady osamělého rodiče s dvěma dětmi v počáteční fázi nezaměstnanosti (zvýrazněný sloupec)

² = země jsou řazeny vzestupně podle úrovně čistého poměru náhrady osamělého rodiče s dvěma dětmi při dlouhodobé nezaměstnanosti (zvýrazněný sloupec)

Zdroj: OECD 2004. Benefits and Wages: OECD Indicators.

Tabulka 8 Nemzdové náklady na pracovní sílu jako % z celkových nákladů na pracovní sílu v roce 2003 (daňové zatížení pracovní síly)¹

země ²	daň z příjmu	příspěvky na sociální zabezpečení		celkové zdanění pracovní síly	celkové náklady na pracovní sílu ³
		hrazené zaměstnancem	hrazené zaměstnavatelem		
Irsko	10	5	10	25	28 367
Švýcarsko	9	10	10	29	38 447
Velká Británie	14	8	9	31	34 004
Lucembursko	8	12	12	32	37 294
Portugalsko	5	9	19	33	15 011
Řecko	0	12	22	34	19 825
Norsko	19	7	11	37	38 065
Španělsko	9	5	23	38	27 999
Slovensko	5	9	28	41	12 467
Polsko	5	21	17	43	17 475
Dánsko	32	11	1	43	37 453
Nizozemsko	7	22	14	43	39 045
Česká republika	9	9	26	44	20 812
Finsko	20	5	19	44	36 276
Rakousko	8	14	23	45	34 068
Itálie	14	7	25	45	35 690
Maďarsko	10	9	27	46	12 770
Švédsko	18	5	25	48	33 352
Francie	9	10	29	48	34 537
Německo	17	17	17	52	42 949
Belgie	20	11	23	54	45 187

¹ = jde o průměrné mzdové náklady na jednotlivce bez dětí

² = země jsou řazeny vzestupně podle celkového daňového zatížení pracovní síly (zvýrazněný sloupec)

³ = v dolarech přepočtených na paritu kupní síly

Zdroj: OECD Taxing Wages 2002/2003.

T a b u l k a 9 Účastníci participující v jednotlivých opatřeních aktivní politiky pracovního trhu v roce 2002 ve vybraných zemích¹

země	prac. výcvik, rekvalifikace	opatření pro mladé	tvorba míst v soukrom. sektoru	podpora podnikání	veřejně prospěšné práce	opatření pro zdrav. postižené
Rakousko	4,42	0,10	-	-	-	-
Belgie	13,43	0,74	2,62	0,02	2,08	-
Německo	1,24	1,01	0,08	0,31	0,58	0,38
Dánsko ²	15,90	1,83	0,20	-	0,62	2,58
Řecko ³	2,09	0,38	0,45	0,09	-	0,02
Španělsko	10,98	-	3,75	0,14	1,18	0,27
Finsko	2,95	2,11	0,42	0,43	0,88	0,83
Francie ⁴	2,27	2,69	1,20	0,14	1,06	0,55
Irsko ⁴	-	1,73	2,52	-	2,48	-
Itálie	-	-	-	-	-	-
Nizozemsko	3,97	0,68	1,21	-	0,35	1,00
Portugalsko ²	-	-	0,05	0,09	0,92	0,16
Švédsko	2,50	0,61	1,70	0,25	-	0,99
VB ⁵	0,51	-	-	0,03	-	0,18
Švýcarsko	1,74	0,07	1,37	0,05	0,57	-
Norsko	0,99	0,51	0,21	0,02	-	2,74
Česká rep.	0,70	0,15	0,21	0,06	0,32	0,02
Slovensko	1,91	0,50	0,74	0,35	1,54	0,19
Maďarsko	1,17	-	0,66	0,22	5,82	-
Polsko	0,40	0,75	0,30	0,02	0,20	-

¹ = jedná se o účastníky (inflow) za období jednoho roku jako procento pracovní síly

² = údaje za rok 2000

³ = údaje za rok 1996

⁴ = údaje za rok 2001

⁵ = údaje za období 2000-2001

Zdroj: OECD Employment Outlook 2004. Statistical Annex.

4. Kvalita práce v ČR ve srovnání se zeměmi EU

Jiří Vyhlídal, Petr Mareš

Úvod

Evropská unie (EU) v Lisabonské smlouvě z března 2000 deklaruje snahu stát se do roku 2010 plně konkurenčním ekonomickým prostorem, jehož další rozvoj bude založen především na znalostech a dovednostech (dynamic knowledge-based economy). Již o tři roky dříve na summitu v Amsterdamu (červen 1997) EU připravila institucionální rámec společné politiky zaměstnanosti (články 126 - 130 Amsterdamské smlouvy). Všechny tyto iniciativy směřují ke společnému hledání řešení dvou strukturálních výzev vyplývajících jednak z procesu stárnutí evropské populace, jednak z postupující globalizace a ekonomické integrace (Employment Taskforce 2003). Globalizaci spolu s rychlými technologickými, sociálními a demografickými změnami ve společnosti považuje EU též za hlavní výzvy své sociální politiky (viz Nice). Těmto výzvám chce EU čelit modernizací sociální politiky.

Obě zmíněné výzvy hluboce ovlivňují celou sféru placené práce a následně chování všech subjektů na trhu práce. Kladou požadavky jak na zaměstnavatele (podpora vědy a výzkumu, pracovní legislativa na národní úrovni implementující nové typy pracovních úvazků apod.), tak i na zaměstnance (důraz na celoživotní vzdělávání, udržování a rozvoj osobních dovedností, lokální infrastruktura umožňující participaci na pracovním trhu maximálnímu počtu osob), ale ovlivňují i politiky zaměstnanosti. EU přitom zdůrazňuje přetrvávající sociálně inkluzivní rozměr placeného zaměstnání - placené zaměstnání je de facto v diskurzu EU považováno za klíčový mechanismus sociální inkluze. Skutečnou sociální inkluzi však zajišťují pouze kvalitní pracovní místa, a proto se pozornost zaměřuje nejen na růst jejich počtu (růst pracovních příležitostí), ale i na otázky kvality práce, kterou nabízejí. Podle Evropské komise je růst kvality práce součástí procesu modernizace společnosti - budování kompetitivní, dynamické, ale i kohezivní společnosti vědění (Employment 2001), v níž je respektováno vzájemné propojení ekonomiky, zaměstnanosti a sociální politiky. Obecně je zřejmé, že růst kvality práce jde ruku v ruce s růstem kvality pracovní síly a s růstem bohatství společnosti.⁴⁶

Podle EU není sociální politika jen výsledkem dobrého fungování ekonomiky a politiky, ale současně je i jejím rámcem a přímo ji ovlivňuje. Má ekonomické, stejně jako sociální funkce a představuje sociální investici (zejména výdaje do zdraví a vzdělávání pracovní síly). Význam sociálních transferů také nespočívá jen v redukci výskytu sociální exkluze a jejích nákladů, ale i v posílení schopnosti adaptability lidí na změny v povaze trhu práce a povahy práce (Employment 2001). Je zřejmé, že při analýze kvality práce není možné ponechat stranou analýzu kvality pracovní síly. Zejména pokud se týče její obecné vzdělanosti i speciální kvalifikace a schopnosti adaptace na měnící se podmínky práce a života v modernizující se společnosti (a co se týče korelací těchto jejích základních atributů s jejími dalšími sociálními a demografickými charakteristikami). Je zapotřebí zabezpečit, aby cíl zvyšování kvality práce byl integrován do zaměstnanecké a sociální politiky jednotlivých zemí EU. Oblast kvality práce je ovšem rozhodující měrou ovlivňována podnikatelskými subjekty a řídí se zákony trhu.⁴⁷ Kvalitu práce bychom měli posuzovat především z hlediska:

⁴⁶ Stále může platit, že být zaměstnan (bez ohledu na kvalitu práce) je lepší než být nezaměstnaný. Držitelé „McJobs“ (Lindsay, McQuaid 2004) jsou však často „pracující chudí“, a tak kvalita práce koreluje s kvalitou života.

⁴⁷ Existují sice zřejmé vazby mezi kvalitou práce, ekonomikou a sociální politikou a ne vždy musí být tyto vazby bez výjimky pozitivní. Například robotizace monotónní práce může vést k růstu její kvality, ale také ke strukturální nezaměstnanosti. I v České republice lze očekávat, že růst podílu pracovních míst v sektoru služeb přinese též nárůst rutinních, špatně placených pracovních míst neskýtajících možnost kariérního postupu ani rozvoje osobních schopností a dovedností. Vynoří se tak dilemata: vytvářet pracovní místa ve větším počtu, ale

pracovníků; organizační kultury a strategie organizací; trhu práce a sociálního státu.⁴⁸

4.1 Diskurz: Co je kvalita práce a jak ji indikovat

Stát má jen omezené prostředky intervenovat do této oblasti svou legislativní činností (ovlivňující základní povahu výkonu práce, jako je její bezpečnost či podporující kvalitu vztahů mezi jednotlivými subjekty na trhu práce či - v menší míře mzdy⁴⁹), charakterem přípravy pracovní síly (systém vzdělávání), daňovou či sociální politikou, popřípadě může intervenovat v konkrétních dílčích případech vlastní podnikatelské činnosti.

Kvality práce v nejširším slova smyslu se do větší či menší míry dotýkají základní prioritní cíle EU požadující, aby práce poskytovala: rovné pracovní příležitosti zdravotně postiženým osobám a ženám; možnost smířit sféru práce a soukromého života; šance celoživotního vzdělávání; spravedlivou odměnu zajišťující odpovídající standard života; kvalitní pracovní prostředí zajišťující bezpečnost práce a neohrožující zdraví pracovníků; rovnováhu mezi potřebnou flexibilitou práce a jistotou zaměstnání; rozvoj mezilidských vztahů; příležitost participace pracovníků (možnost ovlivňovat povahu a výkon své práce).

Podle EU je kvalita práce multidimenzionální koncept a její jednotlivé dimenze lze shrnout do dvou širších faktorů: První představují charakteristiky zaměstnání, konkrétních pracovních míst a výkonu práce v nich (*characteristics of the job itself*): objektivní a vnitřní, zahrnující uspokojení z práce, odměňování, nepeněžní výhody, pracovní dobu, výcvik a vzdělávání, příležitosti pro kariéru, obsah a povaha samotné práce, sladění povahy a obsahu práce a charakteristik pracovníka. Druhý pak představují charakter pracovního trhu (*the work and wider labour market context*): rovnost příležitostí - zejména s přihlédnutím k gender aspektu a absenci diskriminace, zdraví a bezpečnost, pracovní příležitosti, rovnováhu mezi prací a ostatními sférami života, sociální dialog a participaci pracovníků), a to i s odkazem na odpovídající zdroje dat (Employment 2001). V tomto konceptuálním rámci předložila Evropská komise v rámci Evropské strategie zaměstnanosti pro EU-15 soubor indikátorů pokrývajících 10 hlavních dimenzí kvality práce (v sérii zpráv Eurostatu „Employment in Europe“).⁵⁰ V nejširším významu jde o:

a) charakteristiky zaměstnání a samotné práce

- Charakteristiky pracovníků (zejména jejich obecnou vzdělanost, kvalifikaci). Kvalita práce musí růst ruku v ruce s kvalitou pracovní síly. Nekvalifikovaná pracovní síla je totiž stále více zaměnitelná nejen na lokálním či národním trhu, ale i v globálním měřítku.⁵¹
- Sladění požadavků zaměstnání a charakteristik pracovníků (včetně způsobů řešení případné disproporce mezi nimi, jako je vzdělávání, ale i rovnováha mezi prací a ostatními sférami lidského života - zejména rodinou a volným časem, flexibilita a jistota).
- Subjektivní hodnocení zaměstnání a jeho jednotlivých atributů (spokojenost s prací a jednotlivými atributy práce).

nekvalitní nebo pracovní místa sice kvalitní, ale v menším počtu? Přitahovat zahraniční kapitál vytvářející pracovní místa v automobilovém průmyslu či hypermarketech či nikoliv?

⁴⁸ Různé modely organizace práce (taylorismus, fordizmus, toyotizmus apod.) i různá kultura organizací vytvářejí různou strukturu kvality práce na trhu práce i v jednotlivých organizacích, ale i rozdílnou kvalitu práce pro různé kategorie zaměstnanců.

⁴⁹ Nejen mzdovou regulací ve státní sféře, ale i takovými nástroji, jako je minimální mzda.

⁵⁰ V současnosti však neexistuje ucelený přehled kvality práce indikátorů za EU-25.

⁵¹ Čím je dražší, tím více se musí obávat svých levnějších konkurentů. I když na druhé straně rostoucí specializace a rychlé změny v požadavcích na dovednosti snižují zaměnitelnost (kvalifikovaných) profesí (Toffler a Tofflerová, 2001).

b) charakter pracovního trhu

- Objektivní charakteristiky vztahující se k zaměstnanosti pokud jde o širší pracovní prostředí (jak funguje trh práce jako celek včetně úpravy pracovních podmínek, zdravotního pojištění, jak je na něm zajištěna rovnost z hlediska gender, věku a dalších charakteristik pracovníků, podmínky sociálního dialogu a participace apod.).
- Objektivní specifické charakteristiky konkrétních zaměstnání (mzda a jiné odměny plynoucí z pracovního poměru, pracovní doba, kvalifikační požadavky, obsah práce, příležitost pro seberealizaci včetně kariéry).
- Bezpečnost práce a zdravotní podmínky

Některé z dimenzí kvality práce lze pokrýt jednoduchými indikátory, popřípadě indexy zohledňujícími jejich strukturu, jiné jsou pro potřeby hodnocení příliš komplexní. Nevystačíme ani s jednoduchými konvenčními indikátory používanými k měření ekonomického výkonu, jako jsou hodinová produktivita nebo příjem na hlavu (Employment 2001). V některých případech není jasné, jak určité trendy na trhu práce či atributy práce hodnotit. Například rozvoj určitých pracovních sektorů s sebou přináší vedle nepochybného růstu kvalifikované práce i růst nekvalifikované práce, a proto tento rozvoj nemůže být jednoznačně hodnocen jako zvyšování kvality práce. Stejně tak jsou rozporné některé charakteristiky výkonu práce, jako je třeba flexibilní pracovní doba, jež může být u jedněch znakem svobody, zatímco u druhých znakem ujařmení.⁵² Závisí to na spojení s dalšími atributy práce, zejména s obsahem a charakterem práce. Nové formy práce mohou, jsou-li zvoleny dobrovolně, nabídnout vítanou flexibilitu a tak i vzájemné přizpůsobení práce, rodinného života a volného času. Mohou však být i výrazem nejistoty zaměstnání stejně jako mohou do sféry rodinného života a volného času zasahovat negativně. Mnohé z toho, co bylo v nedávné minulosti považováno za atributy nižší kvality zaměstnání, se stává jedním v významných způsobů jeho udržení nebo dostává jiný význam ve spojení s nově se vynořujícími potřebami a cíli (flexibilní pracovní doba, půlená zaměstnání a částečné úvazky mohou být spojeny s marginalizací pracovní síly, ale mohou být také výrazem snahy části populace sladit rodinnou sféru a sféru placené práce).

Jde o objektivní i subjektivní indikátory pokrývající širokou oblast od subjektivní spokojenosti s vykonávaným zaměstnáním, přes oblast ochrany zdraví nebo rovnosti pohlaví při výkonu povolání, až po sledování produktivity práce. Evropská komise ovšem upozorňuje na nutnost vzít v úvahu i makroekonomická data, neboť růst kvality práce by měl přinášet také růst produktivity a dynamiky ekonomiky jednotlivých členských zemí EU i jejich společenství jako celku (Employment 2001).

4.2 Vybrané indikátory kvality práce

Naší snahou bylo srovnat kvalitu práce v České republice a ostatních evropských zemích, přestože v současnosti neexistuje ucelený přehled všech indikátorů definovaných Evropskou komisí pro EU-25. Dostupná data použitá v tomto textu nepokrývají plně všechny dimenze a ani všechny země EU-25. Snažili jsme se pokrýt obě základní dimenze: charakteristiky zaměstnání i charakteristiky trhu práce. Zároveň, ve většině případů, prezentujeme i data pro některé kandidátské země (Rumunsko a Bulharsko).⁵³

⁵² Flexibilita, respektive zaměstnatelnost pro zaměstnance znamená být připraven na všechny změny a vrtochy osudu či zaměstnavatelů. Musí počítat s neustálými změnami práce. „Kdysi jim stačilo držet se na svém místě. Tak teď se musí naučit neдрžet se na žádném místě“ (Forresterová, 2002:24).

⁵³ V tomto textu tedy vycházíme ze tří základních zdrojů. Prvním je projekt Institute for Advanced Studies ve Vídni „Household, work and flexibility“. V rámci tohoto projektu byla provedena reprezentativní dotazníková šetření v osmi zemích: Velké Británii, Nizozemsku, Švédsku, Slovinsku, České republice, Maďarsku, Bulharsku a Rumunsku. Druhým zdrojem dat je OECD Employment Outlook z roku 2003 „Towards More and Better Jobs“. Posledním pak publikace „Work and Health in the EU. A Statistical Portrait“ (2004).

4.2.1 Charakteristiky zaměstnání a samotné práce

Charakteristiky pracovníků

Ke kvalitě práce nutně přispívají svým dílem i sami zaměstnanci. Především svou schopností a ochotou za prací migrovat, zvyšovat svou kvalifikaci a učit se novým dovednostem.

Tabulka 1 Představte si, že byste byl/a nezaměstnaný/á a nějaké zaměstnání byste mohl/a získat pouze při splnění určitých podmínek. Byl/a byste ochoten/a... (%)

	ČR	SLO	BU	UK	NL	
1. pracovat více než 40 hodin týdně	39,5	53,2	57,5	53,6	27,4	
2. kvůli zaměstnání se přestěhovat	15,9	26,0	27,3	38,6	25,4	
3. akceptovat i horší pracovní podmínky	16,6	23,7	33,0	27,2	20,3	
4. změnit si kvalifikaci	57,5	40,2	46,2	64,3	50,2	
5. naučit se nový cizí jazyk	39,7	48,6	36,9	57,4	63,2	
souhrn:	0	48,9	32,3	29,2	46,9	28,7
	1-2	32,5	34,2	33,3	22,4	40,8
	3-5	18,6	33,4	37,4	30,7	30,5
průměr	1,14	1,73	1,96	1,52	1,72	

*Procenta reprezentují podíl kladných odpovědí
Zdroj: Večerník 2003, HWF Survey 2001*

V první části uvedená tabulka prezentuje míru ochoty respondentů akceptovat každou z pěti uvedených podmínek pro případné získání nového zaměstnání. Výsledky ukazují určité rozdíly mezi východo- a západoevropskými zeměmi, ale zároveň i značnou míru variance uvnitř těchto skupin. Češi jsou v menší míře než Slovinci a Bulhaři, ale i Britové ochotni pracovat více než 40 hodin týdně. U Nizozemců je však ochota k tomuto kroku ještě nižší. Češi ovšem vykazují celkově nejnižší ochotu k migrování za prací a jsou také nejméně ochotní akceptovat horší pracovní podmínky. Překvapující je jak relativně nízká ochota učit se nový jazyk v ČR, Slovinsku i Bulharsku, tak také vysoká míra ochoty k těmto mezi Brity.

Výrazné rozdíly jsou také v tom, kolik z daných strategií jsou respondenti ochotni použít pro získání nového zaměstnání. V ČR a UK je nejvyšší podíl respondentů (bezmála polovina), kteří nejsou ochotni k žádné z nabízených strategií pro získání nového zaměstnání. Na opačném pólu však Češi zaostávají za všemi ostatními. V žádné z ostatních uvedených zemí neklesá ochota akceptovat tři a více z uvedených strategií pod 30%. V ČR je to však jen necelá pětina. Průměrný počet strategií, jaký jsou respondenti v jednotlivých zemích ochotni akceptovat, je uveden na posledním řádku tabulky.

Druhá tabulka prezentuje rozdílnou situaci - nátlak (přijmout jednu nebo více z nabízených strategií k získání alespoň nějakého zaměstnání) je změněn v pozitivní stimul zdvojnásobení odměny za práci vykonávanou na novém postu (při akceptování jedné nebo více z těchto strategií).

T a b u l k a 2 Představte si, že Vám byla nabídnuta nová pozice s dvojnásobným platem než jaký jste měl/a doposud. Byl/a byste ochoten/a... (%)

	ČR	BU	UK	NL	
1. pracovat více než 40 hodin týdně	63,9	70,1	63,8	31,6	
2. kvůli zaměstnání se přestěhovat	26,4	36,2	50,3	28,9	
3. akceptovat i horší pracovní podmínky	31,8	41,7	39,8	19,1	
4. změnit si kvalifikaci	67,6	54,1	70,2	46,4	
5. naučit se nový cizí jazyk	49,1	44,2	63,8	60,5	
<i>souhrn:</i>	0	42,2	25,5	46,2	34,7
	1-2	25,3	25,5	14,2	33,2
	3-5	32,5	49,1	39,6	32,1
průměr	1,61	2,36	1,82	1,70	

*Procenta reprezentují podíl kladných odpovědí
Zdroj: Večerník 2003, HWF Survey 2001*

Změna charakteru pobídky (z nátlaku v pozitivní stimul) znamená ve všech zemích vyšší podíly akceptace u všech nebo alespoň většiny nabízených strategií. Češi spolu s Brity, stejně jako v předchozím případě, jsou nejvíce ochotni ke změně kvalifikace. Britové jsou opět nejvíce ze všech ochotni za práci migrovat, a to v podstatně větší míře než v předešlém případě. A opět jsou to Britové a Nizozemci kteří jsou nejvíce ochotni učít se novému jazyku. Téměř polovina Britů a více než dvě pětiny Čechů by pro získání nového postu s dvojnásobným platem nebyla ochotna akceptovat žádnou z nabízených strategií. V průměrném počtu potenciálně akceptovaných strategií jsou Češi opět na posledním místě, i když tentokrát nejsou rozdíly mezi posledními třemi zeměmi tak značné.

Ve vztahu ke kvalitě práce nejsou použité indikátory jednoznačné. Nepřehlédnutelný tlak na flexibilitu pracovní síly na jednu stranu může, alespoň potenciálně, zvyšovat i kvalitu práce. Změna nebo zvýšení kvalifikace a zvládnutí cizího jazyka mohou otevírat možnosti k získání lepšího (kvalitnějšího) zaměstnání. Zbývající položky indikují zhoršení minimálně některého z dílčích aspektů kvality práce, za cenu buďto získání zaměstnání nebo podstatného zvýšení příjmu.

Sladění požadavků zaměstnání a charakteristik pracovníků

Není to jen otázka zajistit, aby pracovní místa byla obsazena lidmi s potřebnou kvalifikací a popřípadě poskytnout těm, kdo jí nedosahují, nezbytné vzdělání či přípravu. Obecnou tendencí je totiž dnes to, že stále více osob vykonává méně kvalifikovanou práci, než je ta, pro níž byli připravováni (a současně tak vytlačují z těchto míst osoby pro tuto práci kvalifikované). Patří sem tedy i podnikové vzdělávání a výcvik profesních dovedností. Obecně pro země OECD platí, že existují rozdíly v množství vzdělání a další profesní přípravy poskytované zaměstnavatelem vzhledem k pohlaví a věku. Starší pracovníci a ženy jsou v přístupu k dalšímu vzdělávání diskriminováni (OECD 2003: 243). Není to však jediná pozorovaná diskriminace. Na dalším vzdělávání častěji participují zaměstnanci vykonávající kvalifikovanější zaměstnání, zaměstnanci s vyšším dosaženým formálním vzděláním a zaměstnanci v manažerských funkcích s vyšší mírou odpovědnosti. A neplatí jen, že uvedení zaměstnanci častěji participují v různých formách vzdělávání, ale v průměru jejich vzdělávání také trvá déle než u ostatních skupin zaměstnanců.

Mezi vybranými členskými státy OECD existují výrazné rozdíly jednak co do míry participace na dalším vzdělávání a výcviku v rámci zaměstnání, ale i z hlediska doby, jakou v průměru za rok zaměstnanci v těchto aktivitách stráví. V Dánsku, Finsku a VB participovaly v roce 1996, respektive 1998 (viz poznámka pod tabulkou) více než dvě pětiny zaměstnanců. Vysoká míra participace koreluje také s vysokým počtem hodin strávených v dalším výcviku. Podstatně menší podíl a daleko méně času tráví zaměstnanci ve formálním vzdělávání. Česká

republika v žádném z obou ukazatelů za ostatními evropskými státy nezaostává, ale míra participace je stále o 7 % nižší než průměr OECD. Další vzdělávání v ČR je častěji než v ostatních evropských státech orientováno na formální vzdělávání. Ostatní země jednoznačně kladou důraz na další výcvik.

T a b u l k a 3 Zaměstnavatelem hrazené další vzdělávání nebo výcvik – mezinárodní srovnání*

	míra participace (%)			průměrný počet hodin na osobu		
	vzdělávání nebo výcvik - celkem	z toho:		vzdělávání nebo výcvik - celkem	z toho:	
		další příprava na povolání	formální vzdělávání		další příprava na povolání	formální vzdělávání
Belgie	13	13	0	10	10	0
Česká republika	20	16	5	18	13	5
Dánsko	45	45	1	39	36	2
Finsko	42	42	1	23	23	1
Irsko	12	10	2	14	9	6
Itálie	14	14	0	8	8	0
Maďarsko	15	14	2	15	13	2
Nizozemsko	27	24	3	30	21	8
Polsko	12	11	2	10	8	2
UK	45	44	3	30	22	8

* Data se týkají plně nebo alespoň částečně zaměstnavatelem hrazeného vzdělávání nebo výcviku zaměstnanců ve věku 26 až 65 let. Data pocházejí z roku 1994 pro Irsko, Nizozemsko a Polsko, z roku 1996 pro Belgii (pouze vlámská část) a VB, a z roku 1998 pro Českou republiku, Dánsko, Finsko, Itálii a Maďarsko.

Zdroj: OECD 2003

Podobně jako v převážné většině evropských zemí i v ČR platí, že pravděpodobnost participace na dalším výcviku roste s velikostí podniku. Zaměstnanci malých firem (od 10 do 50 zaměstnanců) participují na dalším vzdělání a výcviku v menší míře než zaměstnanci firem nad 1000 zaměstnanců a také průměrný počet hodin strávených v těchto aktivitách je nižší. Míra participace v malých firmách činí v ČR 24 % a je těsně nad průměrem OECD (23 %). U firem nad 1000 zaměstnanců je ČR dokonce 5 % nad průměrem OECD, který je 50 %. V tomto ohledu je na tom ČR podstatně lépe nejen než Maďarsko i Polsko, ale například také Portugalsko nebo Řecko. U malých i velkých firem však ČR zaostává v průměrném počtu hodin, který zaměstnanec v dalším vzdělávání stráví. Průměr OECD pro malé firmy je 8 hodin a pro firmy nad 1000 zaměstnanců 17 hodin ročně. V ČR zaměstnanci malých firem v průměru ročně participují ve vzdělávacích nebo výcvikových programech 6 hodin a zaměstnanci velkých firem v průměru 12 hodin ročně (OECD 2003: 245).

Zvolené ukazatele však postihují jen kvantitativní stránku dalšího vzdělávání a výcviku. Není jednoduché z těchto ukazatelů odvodit přímý vliv dalšího vzdělávání a výcviku na zaměstnatelnost (employability) zaměstnanců a na kvalitu práce jako takovou. Další vzdělávání zaměstnanců hrazené zaměstnavatelem však nepochybně zvyšuje hodnotu, kterou má zaměstnanec pro zaměstnavatele, čímž se zlepšuje jeho dlouhodobá perspektiva ve firmě či instituci. Zaměstnavateli se tato investice vrací ve formě vyšší produktivity práce.

Subjektivní hodnocení zaměstnání a jeho jednotlivých atributů

Do této kategorie spadá celková spokojenost s prací a v zaměstnání (pozor, nemusí být totožné), ale i spokojenost s jednotlivými atributy pracovní činnosti a okolností, v nichž je pracovní činnost vykonávána (fyzikální i sociální parametry pracoviště).

Nejprve se podívejme, zda jsou patrné odlišné vzorce subjektivní spokojenosti mezi zeměmi západní a východní Evropy. Z pohledu celkové spokojenosti všechny sledované

východoevropské země dosahují velmi podobných výsledků a zaostávají v tomto ohledu za VB, Švédskem a především Nizozemskem. Jak podotýká Večerník, je zajímavé, že celková spokojenost v hlavním zaměstnání je u všech zemí vyšší než průměr vypočtený z položek 1 - 5. Večerník tento fakt interpretuje jako „aspekt přidané hodnoty složeného vlivu zaměstnání“ (2003: 136).

Maďarští respondenti byli nejméně spokojeni se mzdou, kterou jim jejich hlavní zaměstnání poskytuje. V žádné jiné východoevropské zemi nebyla míra nespokojenosti se mzdou tak vysoká jako v Maďarsku. V ČR, Slovinsku, Bulharsku i Rumunsku byli respondenti nejméně spokojeni s aspektem lokality. To je nepochybně důsledek transformačních změn a následné restrukturalizace, kdy zvýšená nabídka pracovní síly na některých regionálních trzích práce jednak způsobovala na jedné straně růst nezaměstnanosti a na druhé straně, spolu s důsledky privatizace bytového fondu, nutila zaměstnance hledat zaměstnání ve stále vzdálenějších lokalitách a dojíždět tak do zaměstnání do stále větších vzdáleností.

T a b u l k a 4 Spokojenost v hlavním zaměstnání (index*) ve vybraných zemích (%)

	ČR	HU	SLO	BU	RO	UK	NL	SW
celková	64,3	65,2	68,8	67,2	65,4	78,2	84,9	81,1
1. stabilita	71,1	-	72,7	67,8	69,2	86,2	91,1	89,1
2. trvání	62,0	77,1	64,5	71,7	67,7	75,8	85,9	72,7
3. pracovní doba	70,9	65,3	74,7	74,1	73,5	83,3	83,6	84,6
4. lokalita	49,1	73,8	51,5	44,2	41,0	62,0	71,2	59,6
5. mzda	60,8	43,3	62,0	61,5	60,7	72,7	79,4	74,0
průměr 1-5	63,0	-	66,2	64,5	64,7	77,4	82,6	77,5

* index je vypočten tak, že ,velmi spokojen/a‘ = 100 a ,velmi nespokojen/a‘ = 0

Zdroj: Večerník 2003, HWF Survey 2001

Stabilita zaměstnání nejvíce přispívá k celkové spokojenosti ve většině uvedených zemí. Výjimkou jsou pouze Maďarsko a Slovinsko, kde celková spokojenost nejvíce koreluje s výší mzdy, VB s nejvyšší korelací mezi celkovou spokojeností a pracovní dobou a Švédsko s nejvyšší korelací celkové spokojenosti a lokality.

T a b u l k a 5 Percepce nejistoty pracovního místa (%)

	obě pohlaví		muži		ženy	
	1989	1997	1989	1997	1989	1997
Rakousko	47	-	48		46	-
Česká republika	-	82	-	84	-	79
Dánsko	-	46	-	45	-	47
Východní Německo	-	94	-	94	-	94
Francie	-	75	-	82	-	69
Maďarsko	82	88	81	88	83	88
Irsko	77	-	72	-	85	-
Itálie	49	70	47	72	50	67
Nizozemsko	76	81	74	80	78	83
Norsko	67	76	68	80	65	72
Polsko	-	87	-	87	-	86
Portugalsko	-	65	-	65	-	65
Švédsko	-	83	-	82	-	84
VB	83	87	83	88	83	86
Západní Německo	63	68	61	70	66	66
SRN	-	76	-	77	-	74
OECD	70	78	70	80	71	77

Zdroj: OECD 2003

Pro země OECD platí, že s rostoucími požadavky na flexibilitu pracovní síly a rostoucí mírou nezaměstnanosti v devadesátých letech rostl i pocit nejistoty zaměstnanců. V průměru jako více nejistá vnímají svá pracovní místa muži, což může být způsobeno i tím, že v řadě zemí byla společnost strukturována ještě v nedávné minulosti výrazně s ohledem na tzv. *male breadwinner* model, v němž mužův příjem byl základním příjmem rodiny a jeho případná ztráta zaměstnání znamenala pro rodinu výrazné snížení životního standardu. Vysoká míra participace mužů na trhu práce v těchto zemích činilo znovuzískání kvalitního zaměstnání obtížné. Obě pohlaví však v průměru zemí OECD dělí pouhá 3 % a od konce osmdesátých let se pocit nejistoty u žen zvýšil o 6 % a u mužů o 10 %.

Přesto jsou některé země stále výrazně pod průměrem OECD. V roce 1997 vnímala své pracovní místo jako nejisté necelá polovina Dánů (45 % mužů a 47 % žen). Naopak v bývalém Východním Německu vnímalo své pracovní místo ve stejném roce jako nejisté 94 % zaměstnanců, přičemž mezi muži a ženami nebyl v tomto ohledu žádný rozdíl. V ČR vnímalo v roce 1997 své pracovní místo jako nejisté 8 % mužů a 79 % žen.

U této sady indikátorů se výrazně projevuje subjektivní rozměr kvality práce a variabilita subjektivně vnímané nejistoty ohledně pracovního místa napříč Evropou. Jakékoli srovnání zde naráží na bariéry kulturní, ale i rozdíly vytvářené rozdílnými politikami trhu práce uplatňovanými v jednotlivých zemích.

4.2.2 Charakter pracovního trhu

Objektivní charakteristiky vztahující se k zaměstnanosti a fungování trhu práce

Do této kategorie spadají i možnosti jednotlivých konkrétních jedinců, sociálních skupin a kategorií na trhu práce. Míra diskriminace, ať je založená na gender, věku, etnické příslušnosti, zdravotních handicapech nebo naopak šance, jež těmto jedincům a sociálním skupinám trh práce nabízí. Patří sem i struktura pracovního trhu s ohledem na povahu pracovních poměrů (podíl „*ful-time jobs*“ a „*part-time jobs*“, „*temporary jobs*“ etc.). V neposlední míře je to i otázka i legislativy upravující pracovní vztahy, sociální vyjednávání či bezpečnost práce.

T a b u l k a 6 Typy pracovních úvazků ve vybraných zemích (%)

	ČR	HU	SLO	RO	UK	NL	SW
bez smlouvy	5,9	10,9	5,1	9,0	14,9	3,8	0,8
OSVČ (self employed)	11,9	9,5	7,6	22,0	9,2	6,5	9,7
částečný úvazek (part-time)	1,8	2,8	1,4	4,1	13,3	17,6	5,9
smlouva na dobu určitou	9,9	7,4	12,3	2,9	1,0	10,8	8,1
jiné	4,0	2,9	9,2	2,6	8,0	6,5	1,8
plný úvazek (full-time)	66,4	66,5	64,4	59,4	53,5	54,9	73,8
celkem	100	100	100	100	100	100	100

Zdroj: HWF Survey 2001

Srovnání vzorců numerické flexibility ve vybraných zemích východní a západní Evropy ukazuje určitý náznak východního a západního vzorce flexibility. Jde především o vyšší podíl částečných úvazků v UK a Nizozemsku. Na druhou stranu Švédsko je příkladem odlišných strategií uplatňovaných na trhu práce. Podíl částečných úvazků není tak vysoký jako ve VB a Nizozemsku, ale především podíl zaměstnanců pracujících na plný úvazek je dokonce vyšší než ve východoevropských zemích. Je také zajímavé, jak nízký je podíl časově omezených kontraktů v Británii (1%) ve srovnání se všemi ostatními zeměmi. Podobně jako v Nizozemsku nebo Švédsku je přibližně desetina pracovních kontraktů v ČR časově omezená. Podíly zaměstnanců bez smlouvy se mezi jednotlivými zeměmi také výrazně liší a jejich interpretace je závislá na národní legislativě. Tento typ kontraktů je zcela legální ve VB a jak je vidět, je i poměrně často využíván. Naproti tomu v jiných zemích, především východoevropských, mohou indikovat míru participace v neformální ekonomice. Zajímavý je také velmi vysoký podíl OSVČ v Rumunsku, dvoj- až trojnásobně převyšující hodnoty ostatních uvedených zemí.

Pro VB, Švédsko, ČR a Slovinsko⁵⁴ platí, že v plném pracovním úvazku pracují spíše muži než ženy (v průměru kolem 55 %, jen ve Švédsku je tato hodnota ještě vyšší, téměř 60 %). V Maďarsku a Rumunsku v plných pracovních úvazcích mírně převažují ženy. Částečné úvazky jsou ve VB a ve Švédsku jednoznačně doménou žen: 90 %, respektive 81 % zaměstnanců na částečný úvazek tvoří v těchto dvou zemích ženy. To znamená, že přibližně každá čtvrtá žena mezi 18 a 65 lety pracuje ve VB a ve Švédsku na částečný úvazek. Také ve Slovinsku, ČR a Maďarsku je podíl žen na částečných úvazcích poměrně vysoký (Slovinsko 66,7 %, ČR 75,9 % a Maďarsko 60,6 %). Ale celkově nízký podíl tohoto druhu pracovního poměru na všech typech zaměstnání znamená, že v částečných úvazcích je v těchto zemích zaměstnáno pouze mezi 1,4% (Slovinsko) a 3,2 % (Maďarsko) žen. V Rumunsku převažují v částečných pracovních úvazcích muži (58,2 %) a celkově 4,1% všech rumunských mužů ve věku 18 až 65 let pracuje na částečný úvazek. Data OECD (2003: 50)⁵⁵ přesvědčivě dokazují, že nedobrovolné částečné úvazky v celkovém objemu všech pracovních poměrů na částečný úvazek nepřevládají. Tato forma flexibility je žádanou a určitými kategoriemi zaměstnanců i vyhledávanou. Částečné úvazky jsou využívány především mezi zaměstnanci v nejnižších (15 - 24 let) a nejvyšších (55 a více let) věkových kategoriích.

OSVČ jsou ve všech sledovaných zemích převážně muži, přičemž podíl mužů OSVČ je v UK a Švédsku mírně vyšší než ve východoevropských zemích. Především však být OSVČ ve východní Evropě znamená očekávat spíše vyšší příjem, což pro VB a Švédsko neplatí. Zde patří do nejvyšší příjmové kategorie jen 18,4 %, respektive 37,3 % všech OSVČ. V žádné z východoevropských zemí v našem srovnání není jejich podíl v nejvyšší příjmové

⁵⁴ HWF Report neuvádí hodnoty pro Nizozemsku.

⁵⁵ Data pocházejí z následujících zemí: Austrálie, Belgie, Česká republika, Dánsko, Finsko, Francie, Island, Irsko, Itálie, Japonsko, Kanada, Lucembursko, Německo, Nizozemsko, Norsko, Polsko, Portugalsko, Rakousko, Řecko, Slovensko, Španělsko, Švédsko a VB.

kategorii nižší než 50%. V Maďarsku, kde je tento podíl nejnižší, patří do nejvyšší příjmové kategorie 51,4% všech OSVČ a v Rumunsku dokonce 68,0% všech OSVČ.

Pokles podílu plných pracovních úvazků na celkovém počtu všech úvazků nutně neznamená zhoršení kvality práce. Jejich vysoký podíl ve Švédsku indikuje spíše dostupnost sociálních služeb zaměřených na předškolní mládež a starší osoby, což umožňuje lidem v ekonomicky aktivním věku akceptovat plné pracovní úvazky. Indikátorem nízké kvality práce nebo její zhoršené dostupnosti může být naopak kombinace nízké dostupnosti sociálních služeb a nízkého podílu částečných pracovních úvazků.

Objektivní specifické charakteristiky konkrétních pracovních činností

Sem patří zejména charakteristiky práce a požadavky na její výkon, stejně jako hodnocení šancí, které práce dává pracovníkovi k seberealizaci i jako prostředek uspokojování jeho mimopracovních potřeb.⁵⁶ Současně sem můžeme zařadit i fyzické charakteristiky pracoviště, místa výkonu práce a míru, v níž ovlivňují nejen vlastní výkon práce a spokojenost s ní, ale i mimopracovní sféru. Jak obsah a výkon práce (stress z různých příčin - ať již jde o nepřiměřené požadavky na výkon, nedostatečné prostředky či kompetence jež tento výkon vyžaduje, šikana apod.), tak i pracovní prostředí (zejména bezpečnost práce, která je ovšem spojena již s povahou samotné pracovní činnosti) mohou ovlivňovat též psychické i fyzické zdraví pracovníků (nejen úrazy a nemoci z povolání).

Nově se objevují požadavky spojující kvalitu práce nejen s možnostmi, které dává seberealizace tvůrčích schopností člověka, ale i s možnostmi uplatnit svoji podnikavost nebo uvolňují pracovníka ze sevření tradiční organizace práce. Ritzer (1996) považuje za kvalitu práce, která umožňuje čelit její „mcdonalizaci“, ne-racionalitu jejího výkonu a možnost pracovníka rozhodovat o jejím obsahu, formě i o rozložení svého pracovního výkonu v čase. Odměnou pro pracovníka není již jen mzda, ale také mobilita či sociální kapitál, jež ve svém zaměstnání získává.

Kvalita práce by měla být posuzována také podle toho, jaké poskytuje člověku šance „in“ (postup, uplatnění schopností, mezilidské vztahy a sociální kapitál), ale i „out“ (mzda, volný čas, prestiž). V druhém případě je to jistě i otázka poměru mezi pracovní dobou a volným časem i to, jak práce ovlivňuje nejen rozsah volného času, ale i jeho celistvost, přirozený rytmus života člověka a jeho rodiny s ohledem na využití volného času (pohotovost kdykoliv nastoupit do práce i únava z práce a potřebná doba na regeneraci).⁵⁷

Data o svobodě rozhodování v hlavním zaměstnání jednoznačně dokládají existenci ‚východního‘ a ‚západního‘ modelu. Jedinou výjimkou z pravidla je zde Rumunsko. Vysoká míra svobody rozhodování je zde však zapříčiněna vysokým podílem zemědělských dělníků s vysokou mírou svobody rozhodování (Večerník 2003: 137). Pomineme-li tedy Rumunsko, pak existuje významný rozdíl v průměrné svobodě rozhodování zaměstnance mezi VB, Nizozemskem a Švédskem na straně jedné a ČR, Maďarskem, Slovinskem a Bulharskem na straně druhé. Ve všech zemích deklarují zaměstnanci nejvyšší míru svobody rozhodování v oblasti přesčasové práce, což může souviset s pracovní-právní ochranou zaměstnanců a limitovaným množstvím přesčasové práce, kterou může zaměstnavatel po zaměstnanci vyžadovat.

⁵⁶ Mzda dává člověku základní prostředky k udržení si určitého životního standardu, ale i prestiže.

⁵⁷ Již v počátcích industrialismu byl v soutěži se strojem zpochybněn celý způsob života a dělník se podle Salomona (1997) ocitl v pasti z trojího důvodu: stroj jej mohl nahradit, vykonávat pravidelněji jeho úkoly a vnutil mu svůj rytmus (monotonie opakování, disciplína časem a prostorem).

T a b u l k a 7 Svoboda rozhodování ve vybraných charakteristikách hlavního zaměstnání ve vybraných zemích (%)

	ČR	HU	SLO	BU	RO	UK	NL	SW
počet hodin	20,9	22,0	21,6	18,0	34,0	30,9	34,0	35,9
pracovní rozvrh	17,7	23,2	22,0	18,2	33,5	31,2	42,3	35,8
práce přesčas	27,3	25,4	25,4	20,9	42,6	43,8	61,6	58,8
místo výkonu práce	19,3	21,4	20,5	18,2	37,2	21,2	25,7	27,7
průměr	21,3	23,0	22,4	18,8	36,8	31,8	40,9	39,6

Procenta reprezentují pouze variantu odpovědi ‚Rozhoduji já sám‘

Zdroj: Večerník 2003, HWF Survey 2001

Obecně může vyšší míra svobody rozhodování u počtu odpracovaných hodin, rozvrhu práce i práce přesčas souviset se dvěma jinými faktory. Svoji roli sehrává jednak fakt, že ve VB Nizozemsku i Švédsku je vyšší podíl zaměstnanců pracujících ve službách než ve východní Evropě. Tento sektor národního hospodářství vyžaduje jako jednu z podmínek své existence flexibilitu zaměstnanců, ale zároveň část této flexibility je pod kontrolou zaměstnanců. Druhým faktorem je vysoký podíl částečných úvazků v těchto zemích, které často umožňují přizpůsobit pracovní dobu flexibilně potřebám zaměstnance.

Větší penetrace Internetem v západní Evropě nabízí, alespoň u některých profesí, větší kontrolu i nad místem výkonu práce. Z tabulky je patrné, že tato možnost se týká podstatně menšího počtu respondentů a hodnota pro VB není výrazně vyšší než u ČR a Slovinska, je dokonce nižší než u Maďarska.

Prezentované údaje zachycují jen jedinou dimenzi komplikovaného vztahu mezi specifickými charakteristikami konkrétních pracovních činností a kvalitou práce. Přesto můžeme konstatovat, že Česká republika z hlediska celkových výsledků stále zůstává v klubu východoevropských zemí (Rumunsko se liší z důvodu uvedeného dříve v textu).

Bezpečnost práce a zdravotní podmínky

Kvalita práce souvisí také s kvalitou pracovního zákonodárství a bezpečnostních předpisů a samozřejmě i se schopností pověřených autorit kontrolovat a vynucovat jejich plnění. Následující tabulka nabízí přehled trendu vývoje počtu vážných pracovních úrazů před rokem 1998 a v letech následujících.

Tabulka 8 Index počtu vážných pracovních úrazů na tisíc zaměstnaných osob (1998 = 100) a počet pracovních úrazů s následnou pracovní neschopností delší než 3 dny na 100 000 zaměstnanců (1998 - poslední sloupec)

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	1998
EU-25	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	100	100	99	94	n.a.
EU-15	111	104	103	100	100	100	98	94	4 089
Eurozone (EUR-11)	n.a.	105	103	101	100	99	97	92	4 801
Belgie	86	110	99	96	100	96	82	83	5 112
Česká republika	n.a.	n.a.	96	91	100	93	91	91	n.a.
Dánsko	83	82	84	100	100	95	89	82	3 203
Estonsko	n.a.	85	77	83	100	106	105	132	n.a.
Finsko	114	106	98	98	100	91	89	87	3 435
Francie	112	104	101	101	100	101	102	98	4 920
Irsko	59	62	104	115	100	90	72	105	1 433
Itálie	113	102	102	100	100	99	99	92	4 105
Kypr	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	100	112	112	n.a.
Litva	n.a.	90	88	90	100	97	94	85	n.a.
Lotyšsko	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	100	75	66	116	n.a.
Lucembursko	96	98	100	98	100	105	104	97	4 719
Maďarsko	130	123	110	103	100	93	94	86	n.a.
Malta	111	106	92	112	100	88	94	99	n.a.
Německo	113	106	103	101	100	99	96	88	4 958
Nizozemsko	110	108	109	107	100	108	105	92	3 909
Polsko	n.a.	n.a.	n.a.	113	100	78	85	78	n.a.
Portugalsko	107	109	109	100	100	92	88	n.a.	5 505
Rakousko	158	164	107	105	100	99	92	83	3 321
Řecko	126	118	129	113	100	93	88	86	2 936
Slovensko	n.a.	95	96	107	100	92	88	84	n.a.
Slovinsko	102	109	110	106	100	102	98	94	n.a.
Španělsko	88	92	95	95	100	107	108	106	7 073
Švédsko	84	76	92	81	100	107	111	113	1 329
Velká Británie	127	119	103	102	100	106	106	110	1 512
Bulharsko	140	147	131	106	100	84	100	87	n.a.
Rumunsko	n.a.	n.a.	n.a.	106	100	100	106	113	n.a.
Turecko	n.a.	n.a.	94	107	100	84	85	90	n.a.

n.a. - data nejsou dostupná

Zdroj: European Commission 2004, Eurostat 2002

Mezi lety 1996 a 1997 se v ČR snížil počet vážných pracovních úrazů, ale v následujícím roce došlo opět ke zvýšení jejich počtu. V letech 1999 a 2000 počet pracovních úrazů opět klesal, ale v roce 2001 se klesající trend počtu vážných pracovních úrazů zastavil. Pokles počtu vážných pracovních úrazů po roce 1998 není jednoznačným trendem ani v EU-15. Tento jednoznačný trend nacházíme jen v šesti z původních patnácti členských zemí: Finsku, Rakousku, Řecku, Belgii, Dánsku a Německu. Trend přesně opačný pak ve Velké Británii a Švédsku.

Porovnání subjektivního vnímání vlivu pracovních podmínek na zdraví v EU-15 a přístupujících a kandidátských zemích (ACC-12) (Paoli a Parent-Thirion 2003) odhaluje, že jednak existují oblasti, ve kterých jsou obě skupiny zemí srovnatelné, ale také stále ještě existují výrazné rozdíly. Stejný nebo přibližně stejný podíl zaměstnanců trpí v ACC-12 i EU-15 například bolestmi zad, stresem, alergiemi či úzkostnými stavy, které jsou způsobeny zaměstnáním. Ve větší míře než v EU-15 je výkon zaměstnání v zemích ACC-12 subjektivně vnímán jako příčina problémů se zrakem, bolestí hlavy, bolestí svalů horních i dolních končetin, srdečních příhod a celkové únavy. Právě celková únava je nejčastěji uváděným

zdravotním problémem způsobeným výkonem povolání v ACC-12. Jejich podíl je v porovnání s průměrem EU 15 téměř dvojnásobný a variabilita uvnitř skupiny zemí ACC-12 značná (viz následující tabulka).

T a b u l k a 9 Podíl zaměstnanců trpících celkovou únavou způsobenou výkonem zaměstnání

	%
Malta	20
Maďarsko	31
Slovinsko	34
Česká republika	34
Lotyšsko	39
Slovensko	39
Rumunsko	42
Polsko	43
Kypr	45
Litva	45
Estonsko	46
Bulharsko	51
ACC-12	41
EU-15	23

Zdroj: Paoli a Parent-Thirion 2003

V celkovém pohledu Paoli a Parent-Thirion (2003) rozlišují tři kategorie absence v zaměstnání z důvodu zdravotních obtíží: a) pracovní úraz, b) zdravotní obtíže v přímé souvislosti s výkonem zaměstnání a c) jiné zdravotní problémy. A i přes to, že výkon zaměstnání je v zemích ACC-12 častěji než v zemích EU-15 subjektivně vnímán jako příčina zdravotních obtíží, tento druh zdravotních obtíží není výrazně častěji příčinou absence v zaměstnání. Dokonce v zemích ACC-12 pozorujeme poloviční míru absence způsobenou pracovními úrazy.

T a b u l k a 10 Podíl absence v zaměstnání v posledních 12 měsících z některého z uvedených důvodů

	ACC-12	EU-15
pracovní úraz	3	6
zdravotní obtíže v přímé souvislosti s výkonem zaměstnání	10	9
jiné zdravotní problémy	19	34

Zdroj: Paoli a Parent-Thirion 2003

Srovnání subjektivního vnímání vlivu pracovních podmínek na zdraví zaměstnanců jako jednoho z indikátorů kvality práce nevyznívá pro země ACC-12 v porovnání se zeměmi EU-15 jednoznačně negativně. Svoji roli zde sehrává i variabilita uvnitř zemí ACC-12, kdy některé z nich jsou pod průměrem zemí EU-15 a některé vysoko nad ním. Spíše negativně, s ohledem na celkový zdravotní stav populace, je třeba hodnotit poměrně nízký podíl absencí zapříčiněnými jak pracovními úrazy, tak jinými zdravotními problémy.⁵⁸ Nižší průměrná míra absencí v zemích ACC-12 není odrazem lepšího zdravotního stavu populace, ale nutnou podmínkou udržení stávajícího zaměstnání a stávající životní úrovně.

⁵⁸ Konkrétně u absencí z důvodu jiných zdravotních problémů je však Česká republika vysoko nad průměrem ACC-12 a dokonce i nad průměrem EU-15. Míra absencí z tohoto důvodu v posledních 12 měsících dosahuje v ČR 40%. Hůře je na tom ze zemí ACC-12 jen Malta s mírou absencí 43%.

4.3 Národní akční plán zaměstnanosti

Z hlediska kvality práce a pracovních míst v devadesátých letech je nutné vidět důsledky současného působení několika faktorů. Jednak po celá devadesátá léta, a vlastně až do současnosti, docházelo a dochází k postupným změnám v pracovní legislativě, často ve směru vedoucím k omezení či změně ochrany zaměstnanců. Kontinuální proces postupné flexibilizace pracovní síly tak byl nastartován již na počátku devadesátých let. Rostoucí nezaměstnanost, a především dlouhodobá nezaměstnanost, ve druhé polovině devadesátých let vykazovala a do dneška vykazuje v ČR výrazně regionální charakter. To do značné míry souvisí i s privatizací bytového fondu, kdy vlastnictví bytu ztížilo již tak malou prostorovou mobilitu zaměstnanců.

Zmíněná flexibilizace pracovní síly prostřednictvím pracovní legislativy má ještě jeden rozměr, který je patrný ve všech východoevropských zemích. Tato postupná flexibilizace neprobíhala jen v rámci pracovního práva. Část drobných soukromých podnikatelů, především ve stavebnictví, službách, ale i ve výrobě se dostala mimo ochranu poskytovanou pracovním právem. Tito zaměstnanci ztratili svá původní zaměstnání, ale byla jim nabídnuta možnost vykonávat prakticky stejnou profesi, ovšem nikoli v zaměstnaneckém poměru, ale jako OSVČ. Tedy i když jejich podnikání má fakticky povahu námezdní práce, není regulováno právem pracovním, nýbrž právem občanským (Cazes, Nešporová 2003: 43).

Pro rok 2004 vláda ČR v „Národním akčním plánu zaměstnanosti na léta 2004 - 2006“ (2004: 2) stanovila následující 4 priority:

1. podporu hospodářského růstu a konkurenceschopnosti,
2. zaměstnanost,
3. reformu veřejných financí,
4. udržitelný rozvoj.

Především pro naplnění prvních dvou priorit - trvalého hospodářského růstu a větší konkurenceschopnosti naší produkce - je pokračující flexibilizace pracovní síly nezbytnou podmínkou. Základní problémy českého trhu práce definuje analytická část Národního akčního plánu: „Mezi klíčové strukturální problémy patří nízká regionální a profesní mobilita zaměstnanců, nižší adresnost systému sociálních dávek, vysoké daňové zatížení práce a neexistence plošného systému celoživotního vzdělávání“ (Národní 2004: 3). Analýza je uzavřena konstatováním, že „problémy na trhu práce mají převážně strukturální charakter a ani ekonomický růst vyšší než potenciální je nevyřeší“ (Národní 2004: 4). Naopak by se mohlo stát, že dnešní struktura nezaměstnaných (vzdělanostní, dovednostní, genderová a věková) bude v rozporu s poptávkou trhu práce, která bude tažena především službami. A to i přesto, že kvalita nabízených pracovních příležitostí bude spíše nižší kvality.

Gallie (2002: 98) uvádí, že v průběhu 80. a 90. let krystalizovaly dva základní typy politik orientovaných na uchazeče o zaměstnání s nízkými dovednostmi (low-skilled). ‚Neoliberalní‘ přístup spočívá především ve vysoké mzdové diferenciaci a redukci sociální ochrany zaměstnanců dosahované prostřednictvím kolektivního vyjednávání. ‚Skandinávský‘ přístup klade důraz na zvyšování kvality práce těchto zaměstnanců, doprovázený průběžným zvyšováním kvalifikace a získáváním nových dovedností. Můžeme si položit otázku, jaké nástroje a politiky akcentuje Národní akční plán a jaký bude mít vliv na kvalitu práce.

Prvním nástrojem je nový zákon o zaměstnanosti, který na jedné straně například mírně rozšiřuje škálu možností, za kterých může zaměstnavatel získat dotaci na nové pracovní místo, a na straně druhé například zavádí individuální plány pro nezaměstnané, které by měly zvýšit jejich aktivitu při hledání nového pracovního místa. Obsahuje tedy jak pozitivní (pull), tak negativní (push) pobídky. Národní akční plán však zároveň upozorňuje na zásadní strukturální překážku: „Podmínkou zvýšení geografické mobility občanů na trhu práce je odstranění ekonomických a legislativních překážek bránících vzniku funkčního trhu s byty“ (Národní 2004: 17). Bezprostřední vliv na kvalitu práce může mít především umožnění

vzniku soukromých agentur práce, které mohou využívat nově zavedený institut ‚pronajímání zaměstnanců‘. Je otázkou, do jaké míry a zda vůbec se na tyto pronajaté zaměstnance budou vztahovat podmínky vyjednané se zaměstnavateli v kolektivních smlouvách.

Jak jsme již dokumentovali na datech z vybraných evropských zemí, ve všech zahrnutých nových členských státech (a také v Rumunsku) je oproti původním členským zemím nižší podíl částečných pracovních úvazků. Dá se předpokládat, že i v nových členských zemích dojde k postupnému nárůstu jejich podílu na všech pracovních úvazcích. Prioritou č. 4 Národního akčního plánu je „Podpora rozvoje lidského kapitálu a celoživotního vzdělávání“. Evropské zkušenosti ukazují, že právě zaměstnanci v částečných pracovních úvazcích jsou často diskriminováni v jejich přístupu k dalšímu vzdělávání a výcviku. Z hlediska kvality práce se jeví jako důležité alespoň na úrovni koncepce zvládnout podporu dalšího výcviku a vzdělávání u této kategorie zaměstnanců, a tím průběžně zvyšovat nebo alespoň udržovat jejich zaměstnatelnost. Vzhledem k pozitivní korelaci mezi dalším vzděláváním a výcvikem zaměstnanců a produktivitou práce by stát měl vytvářet podmínky pro tyto aktivity. A to nejen na úrovni zaměstnavatelů, ale samotných zaměstnanců, především v malých firmách. Národní akční plán však i nadále sází především na změny v institucionalizovaných formách vzdělávání (příprava na povolání, rekvalifikace nezaměstnaných), které však reflektují změny na trhu práce vždy s jistým zpožděním. Zahraniční zkušenosti ukazují, že je třeba investovat do systému průběžného zvyšování kvalifikace (vzdělávací granty, sabbaticals), který účinkuje preventivně.

Problém dalšího vzdělávání souvisí i s pracovními místy nižší kvality (poor jobs). „Jakmile lidé jednou přijali málo kvalifikovanou práci (low-skilled job), mají podstatně méně příležitostí ke zvyšování své kvalifikace než kolik se nabízí lidem vykonávajícím kvalifikovanější práci“ (skills trap) (Gallie 2002: 112). Z teorií kulturního a sociálního kapitálu také vyplývá, že i potomci těchto zaměstnanců vykonávajících málo kvalifikovanou práci jsou často při vstupu na trh práce limitováni nízkou úrovní formálního vzdělání z důvodu, že se jim v jejich orientační rodině nedostávalo pozitivních stimulů k většímu úsilí. I oni jsou pak často nuceni přijmout málo kvalifikovanou a/nebo nejistou práci (insecure job). Řešení tohoto problému souvisí se snížením selektivity vzdělávacího systému v ČR a rozšířením jeho všeobecné přípravy jako prvního kroku pro vstup do celoživotního vzdělávání na nejrůznějších úrovních. Školy všech stupňů by měly své absolventy vybavit spíše schopnostmi a kompetencemi než konkrétní sumou informací.

Nové formy flexibility zahrnují stále častěji zaměstnání na dobu určitou (temporary jobs). Podíl tohoto typu pracovních úvazků na všech úvazcích rostl ve většině zemí EU- 15 v průběhu 80. i 90. let. Východoevropské země v tomto ohledu výrazněji nezaostávají. Na rozdíl od částečných úvazků, časově limitované kontrakty se staly standardně používanou formou numerické flexibility. Dá se očekávat, že rostoucí podíl časově limitovaných kontraktů povede také k nárůstu percepce nejistoty ohledně pracovního místa u zaměstnanců. Ovšem analýzy změn v průměrné délce trvání kontraktu (job tenure) v deseti zemích OECD ukázaly, že v devíti z nich (výjimkou bylo jen Španělsko) došlo mezi polovinou 80. a polovinou 90. let jen k malé změně (Gallie 2002: 106). Obecně všechny formy flexibilních pracovních úvazků, tedy nejen časově limitované kontrakty, nepřinášejí pouze jednostrannou výhodu zaměstnavatelům, ale mohou být vyhledávány i některými kategoriemi uchazečů.

Závěry

Zde bychom chtěli především předeslat, že hledisko kvality práce je jen dílčím hlediskem a navíc subjektivní vnímání kvality práce se může individuálně výrazně lišit. Proto také v příloze uvádíme přehled indikátorů kvality práce navržených Evropskou komisí,⁵⁹ na jehož základě jsme hledali indikátory použité v tomto textu. Multidimenzionalita konceptu kvality práce má za následek i to, že není jednoznačně možné seřadit jednotlivé země podle nějakého souhrnného indikátoru „kvality práce“. Odpověď na otázku „Jak si z hlediska kvality práce stojí Česká republika?“ je tedy nutně ovlivněna jak vybranými indikátory, které plně nepokrývají všechny oblasti navržené Evropskou komisí, tak zároveň určitým úhlem pohledu, který výběrem daných indikátorů Evropská komise nastavuje.

Česká republika není v oblasti subjektivně vnímané kvality práce ani jednoznačným lídrem mezi zeměmi ACC-12, ale na druhou stranu ani výrazně nezaostává. Především se zdá, že zaostáváme v míře individuální aktivity na trhu práce, která by mohla vést k získání lépe placeného pracovního místa.⁶⁰ Naopak z uvedených údajů vyplývá, že zaměstnavatelé investují prostřednictvím dalšího vzdělávání do zaměstnanců podobně jako v jiných zemích EU. Přesto se tato skutečnost nutně neodráží v subjektivní spokojenosti v hlavním zaměstnání, kde ČR patří do skupiny východoevropských zemí charakteristických spíše nižší mírou subjektivní spokojenosti. Tento ‚východoevropský model‘ je také charakteristický nižší mírou svobody zaměstnance v rozhodování o počtu odpracovaných hodin, rozvrhu práce a práci přesčas.

Objektivní charakteristiky kvality práce, jak již bylo zmíněno dříve v textu, souvisí do značné míry s celkovou koncepcí sociálního státu a mírou regulace trhu práce. A v tomto ohledu lze v ČR očekávat výrazné posuny, které povedou v následujících letech například ke změně ve struktuře podle typu pracovních úvazků, kde pozorujeme značné rozdíly i mezi zeměmi EU-15. Z uvedených dat lze dovodit, že další flexibilizace pracovních úvazků bude vnímána zaměstnanci spíše negativně. Indikátor podílu absencí v zaměstnání způsobených zdravotními obtížemi odhaluje jednu z ‚unikových‘ strategií, které jsou uplatňovány již dnes. ČR patří mezi země ACC-12 kde nejnižší míra celkové únavy způsobené výkonem povolání (její hodnota je však 11% nad průměrem zemí EU-15) a míra absencí způsobených nemocemi z povolání nepřesahuje průměr zemí ACC-12. Míra absencí z jiných zdravotních důvodů však vysoce překračuje jak průměr EU-15, tak průměr ACC-12.

Spolu s tím, jak se v moderních (post-industriálních, rizikových) společnostech mění rizika, kterým čelíme, mění se i jejich distribuce mezi státem, zaměstnavatelem a zaměstnancem. Odpovědnost je ve stále větší míře přesouvána ze státu na zbývající dva aktéry. Novým rizikům čelí různí aktéři různými strategiemi. Příkladem může být vývoj v oblasti sociálního dialogu. Stát má stále častěji tendenci do kolektivního vyjednání mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů přímo nezasahovat, ale plnit spíše jen roli arbitra v tomto vyjednávání. Zaměstnavatelské svazy odpovídají na tuto taktiku státu snahou maximálně decentralizovat kolektivní vyjednávání o platech a pracovních podmínkách. Důležité dohody tak nejsou stále častěji uzavírány na úrovni průmyslových odvětví, nýbrž v jednotlivých podnicích nebo dokonce provozovnách. Jednou z nejeftivnějších strategií zaměstnanců by mělo být trvalé zvyšování vlastní zaměstnatelnosti.

Dlouhá desetiletí lidé i politici v Evropě věřili, že sociální spravedlnost podporuje ekonomickou výkonnost. Nyní se však začínají ptát, jaký bude mít vliv zvýšená ekonomická

⁵⁹ Abychom se vyhnuli případnému významovému posunu při překladu, zachováváme původní (anglické) znění přehledu indikátorů.

⁶⁰ Již tato formulace ukazuje, jak nejednoznačné hledisko kvality práce je. Zaměstnání nabízející vyšší příjem obvykle vyžaduje od zaměstnance vyšší nasazení, je časově náročnější a přináší i vyšší stres. Je tedy záležitostí individuálního rozhodnutí, zda je vyšší hodnotou vyšší mzda nebo absence stresu a více volného času.

výkonnost na sociální spravedlnost a také na podmínky, v nichž budou Evropané pracovat. Na jedné straně totiž dnes stojí požadavek dalšího zvýšení ekonomické efektivity, především prostřednictvím další flexibilizace pracovní síly, na druhé pak neméně silně politicky reprezentovaný požadavek na udržení co nejvyššího standardu sociální ochrany zaměstnanců, především ohrožených skupin. Toto dilema Evropa, alespoň v diskurzivní rovině, řeší implementací pojmu *flexicurity*.

Sociální politiky a politiky trhu práce na národní úrovni se v rámci tohoto diskurzu snaží řešit souběžné zvýšení flexibility stávající pracovní síly, začlenění do pracovního trhu potenciálních zaměstnanců, kteří momentálně jsou mimo trh práce, a zároveň zachování dostatečné míry sociální ochrany, především pro zaměstnance na sekundárním trhu práce. Řada současných studií potvrzuje, že nejlepší formou sociální ochrany je zaměstnání. Garsten a Jacobsson (2004: 11) uvádí, že „klíčovou myšlenkou v diskurzu zaměstnatelnosti je přesně to, že v rychle se měnícím světě dnešní zaměstnání nemůže garantovat zítřejší zaměstnatelnost.“ Zaměstnatelnost z tohoto pohledu není tedy určitý definovatelný stav, ale spíše proces, samozřejmě závislý na osobních charakteristikách jednotlivého zaměstnance. Zde je nepochybně prostor pro společné úsilí státu a zaměstnanců (jejich reprezentace), případně i zaměstnavatelů.

Lisabonská kritéria, pokud jich má být v roce 2010 dosaženo, budou nutit jednotlivé členské země EU v následujících letech k implementaci dalších opatření flexibilizující především specifické skupiny osob: absolventy škol, matky s malými dětmi a osoby ve vyšším věku. Evropský sociální model se postupně mění a bude se měnit i nadále. Členské země jsou vyzývány ke zlepšení podnikatelského prostředí, odbourávání byrokratických bariér především při startu malého a středního podnikání (European 2004). A samozřejmě i k investicím do podpory podnikání, především nepřímo prostřednictvím snižování regulace a nepřímých nákladů práce. Tento modernizovaný sociální model musí být také připraven profitovat ve svém vlastním fungování z implementace moderních informačních technologií, stejně jako z rostoucí kvalifikace personálu.

Literatura:

- Atkinson, J. 1984. „Manpower Strategies for Flexible Organisations”. *Personnel Management*, 15 (6): 28-31.
- Cazes, S a Nešporová, A. 2003. *Transformace trhů práce střední a východní Evropy: pružnost trhu a ochrana pracovníka*. Praha: MPSV.
- Employment and Social Policies: A Framework for Investing in Quality. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of Regions. Brussels, 20. 6. 2001.
- European Commission 2004. *Work and Health in the EU. A Statistical Portrait*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Communities 2004. *Facing the Challenge. The Lisbon strategy for growth and employment*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Eurostat 2002. *Eurostat Yearbook 2002*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Forresterová, V. 2001. *Hospodářská hrůza*. Brno: Doplněk.
- Gallie, D. 2002. „The Quality of Working Life in Welfare Strategy“. In Esping-Andersen, G. et al. (eds.) *Why We Need a New Welfare State*. Oxford: OUP.
- Garsten, Ch. a Jacobsson, K. 2004. „Learning to be Employable: An Introduction“. In Garsten, Ch. a Jacobsson, K. (eds.) *Learning to be Employable: New Agendas on Work in a Globalizing Labour Market*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Možný, I. 1994. „Pokus o mimoekonomické vysvětlení současné plné zaměstnanosti v České republice“. *Sociologický časopis*, 30 (4): 463-473.
- Možný, I. et al. 1995. *Social consequences of a change in ownership. Two case studies in industrial enterprises in the Czech Republic - Spring 1995*. Brno: MU.
- Lindsay, C. a McQuaid, R. W. 2004. „Avoiding the ‚McJobs‘: Unemployed Job Seekers and Attitudes to Service Work“. *Work, Employment and Society*, 18 (2): 297-319.
- Národní akční plán 2004. *Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004 - 2006*. Praha: Správa služeb zaměstnanosti.
- OECD 2003. *OECD Employment Outlook. Towards More and Better Jobs*. Paris: OECD.
- Paoli, P. a Parent-Thirion, A. 2003. *Working conditions in the acceding and candidate countries*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Schumpeter, J. A. 1969. *Capitalisme, socialisme, démocratie*. Paris: Payot.
- Reich, R. 2003. *V pasti úspěchu. Diagnóza kapitalismu 21. století*. Praha: Prostor.
- Ritzer, G. 1996. *McDonaldizace společnosti*. Praha: Academia.
- Salomon, J-J. 1997. *Technologický úděl*. Praha: Filosofia.
- Toffler, A. 1992. *Šok z budoucnosti*. Praha: Práce.
- Toffler, A a Tofflerová, H. 2001. *Nová civilizace. Třetí vlna a její důsledky*. Praha: Dokořán.
- Večerník, J. 2003. „Work and job values in CEE and EU countries“. In Wallace, C. (ed.) *HWF Series of Project Research Reports, No. 4: HWF Survey Comparative Report, Vol. 2*. Vienna: Institute for Advanced Studies.

Wallace, C. (ed.) 2003a. *HWF Series of Project Research Reports, No. 4: HWF Survey Comparative Report, Vol. 1*. Vienna: Institute for Advanced Studies.

Příloha ke kapitole 4

EU indikátory kvality práce

Dimension I - Characteristics of the Job Itself

Intrinsic job quality

Key policy objectives and standards: To aim to ensure that jobs are intrinsically satisfying, compatible with persons' skills and abilities, and provide appropriate levels of income.

Main instruments: EU and Member State economic and social policies generally; Broad Economic Policy Guidelines; Employment Guidelines; social partners.

Possible indicators:

- Job satisfaction among workers, taking account of job characteristics, contract type and hours worked, and level of qualification relative to job requirement
- Proportion of workers advancing to higher paid employment over time
- Low wage earners, working poor and the distribution of incomes

Skills, life-long learning and career development

Key policy objectives and standards: to help people develop their potential abilities to the full through appropriate support for life-long learning.

Main instruments: education and life-long learning, legal framework, including mutual recognition of qualifications.

Possible indicators:

- Proportion of workers with medium and high levels of education
- Proportion of workers undertaking training or other forms of life-long learning
- Proportion of workers with basic or higher levels of digital literacy

Dimension II - The Work and Wider Labour Market Context

Gender equality

Key policy objectives and standards: To promote equality of opportunity between women and men in respect of equivalent value jobs, and in terms of life-time careers
Main instruments: EES, legislation, social partners, ESF, action programmes

Possible indicators:

- Gender pay gap, appropriately adjusted for such factors as sector, occupation and age
- Gender segregation – extent to which women and men are over or under-represented in different professions and sectors.
- Proportion of women and men with different levels of responsibility within professions and sectors, taking account of factors such as age and education

Health and safety at work

Key policy objectives and standards; To ensure that working conditions are safe, healthy and supportive – in both physical and psychological terms

Main instruments: new health and safety strategy, including legislation backed by monitoring and benchmarking, social partners.

Possible indicators:

- Composite indicators of accidents at work – fatal and serious – including costs x
- Rates of occupational disease, including new risks e.g. repetitive strain
- Stress levels and other difficulties concerning working relationships

Flexibility and Security

Key policy objectives and standards: To encourage positive attitudes to change at the workplace and in the labour market generally and ensure there is appropriate support for those who lose their jobs or are seeking alternative. And to encourage full use of abilities and flexible career choices through appropriate support for occupational and geographical mobility, including within the new European labour markets.

Main instruments: open method of co-ordination, taxation, legislation, social partners; transferability of supplementary pension rights, information and agency support.

Possible indicators: The effective coverage of social protection systems – in terms of breadth of eligibility and level of support – for those in work, or seeking work.

- Proportion of workers with flexible working arrangements – as seen by employers and workers
- Job losses – proportion of workers losing their job through redundancies, and proportion of those finding alternative employment in a given period.
- Proportion of workers changing the geographical location of their work.

Inclusion and access to the labour market

Key policy objectives and standards: To increase access to and inclusion in labour markets, that is : the extent to which it is easy to enter and stay in the labour market, to re-join it after periods of absence, or use it to find alternative employment

Main instruments: European Employment Strategy (EES), Public Employment Services at EU level, European Social Fund (ESF), Communication on Corporate Social Responsibility as well as work on local development

Possible indicators:

- Effective transition of young people to active life
- Employment and long-term unemployment rates by age, educational level, region
- Labour market bottlenecks and mobility between sectors and occupations

Work organisation and work-life balance

Key policy objectives and standards: To aim to ensure that working arrangements, especially concerning working time, together with support services, allow an appropriate balance between working life and life outside work.

Main instruments: social partners, legislation, EES.

Possible indicators:

- Proportion of workers with flexible working arrangements
- Opportunities for maternity and parental leave, and take-up rates
- Scale of child-care facilities for pre-school and primary school age group

Social dialogue and worker involvement

Key policy objectives and standards: to aim to ensure that all workers are informed about and involved in the development of their companies and their working life.

Main instruments: social partners co-operation, legislation.

Possible indicators

- Coverage of collective agreements and number of EU-wide companies with EU works councils with employee representatives
- Proportion of workers with a financial interest/participation in the firms where they are employed
- Workingdays lost in industrial disputes

Diversity and non-discrimination

Key policy objectives and standards; To ensure that all workers are treated equally without discrimination in terms of age, disability, ethnic origin, religion, sexual orientation
Main instruments; EES, social partners, action programmes, ESF (Equal)

Possible indicators:

- Employment rates and pay gaps of older workers compared with average
- Employment rates and pay gaps of persons with disabilities, and persons from ethnic minorities, compared with average
- Information on the existence of labour market complaints procedures, and of successful outcomes

Overall economic performance and productivity

Key policy objectives and standards: to achieve high levels of labour productivity and high living standards across all regions of the Community.

Key instruments: economic policy and structural policies

Possible indicators

- Average hourly productivity per worker
- Average annual output per worker
- Average annual living standards per head of population – taking account of the rate of employment and the dependency ratio

The main sources of data from Eurostat are harmonised or standardised across Member States.

- The European Labour Force Survey
- The European Community Household Panel
- Other ad hoc surveys on health and safety, working conditions, etc. including Eurobarometer surveys.

In some cases, the indicators outlined above are already used within existing processes in the same, or similar, format although, in some other cases, the exact choice of statistics is still open, and some recourse to national data will be necessary (see annex on detailed data sources). The development of these indicators should take account of the need to avoid imposing additional administrative or financial burdens on Member States, notably applicant countries

5. Začlenění žen na trhu práce v ČR ve srovnání se zeměmi EU

Marie Valentová

Úvod

V posledních čtyřech desetiletích rozvoj sektoru služeb, makroekonomický tlak na domácnosti (pokles reálných mezd znesnadňující udržení stejné životní úrovně při zachování modelu, kde pouze muž pracuje za mzdu a žena se stará o domácnost, tzv. „breadwinner” model), flexibilizace pracovního trhu a možnost práce na nestandardní úvazek, rozpad tradiční rodiny (kohabitace bez formálního sňatku, vyšší míra rozvodů), emancipační procesy a rostoucí vzdělanost žen učinily z ženské práce nedílnou součástí národních hospodářských systémů. Participace žen na trhu práce ve většině zemí Evropské unie v průběhu posledních 20 let vzrostla v průměru o jednu třetinu (ILO 2003) a dynamika tohoto procesu zapojování žen do formálního trhu práce neustává. Kvantitativní nárůst žen pracujících za mzdu ale neznamená, že se ženy-pracovnice nepotýkají s žádnými formami znevýhodnění na trhu práce. Problém znevýhodnění žen na trhu práce je jedním z významných rizik současného vývoje s více nepříznivými důsledky: snižuje ekonomickou výkonnost, podporuje sociální nerovnosti a oslabuje sociální kohezi, je v rozporu s reprodukční funkcí rodiny pokud rostou aspirace žen na pracovní uplatnění atd.

V této kapitole se budeme věnovat právě těmto problémům a pokusíme se zmapovat, jak příznivá či nepříznivá je situace na trhu práce pro ženy v 15 „starých“ členských zemích Evropské unie a v České republice. Na základě tohoto srovnání budeme schopni posoudit, jak si obecně, na základě námi zvolených ukazatelů, Česká republika vede v kontextu zemí, které jsou již delší dobu součástí Unie. Naše srovnání bude provedeno ve třech analytických rovinách. Postupně probereme problémy spojené se vstupem a kariéřním postupem žen na pracovním trhu, problémy spojené s kombinací rodinných povinností/hlavně mateřstvím⁶¹ a práce a finančním znevýhodněním žen v placeném zaměstnání. V závěru této studie nahlédneme problém znevýhodnění žen na trhu práce ve světle existujících státních opatření, která by měla pozici žen na trhu práce usnadňovat. Na základě shromážděných dat se pokusíme definovat země, které mohou být považovány za příklad dobré praxe, a na základě jejich zkušenosti nahnout zlepšení podmínek českých žen, které už jsou součástí nebo by rády vstoupily na trh práce.

5.1 Sociální kontext problému

V této studii pracujeme s pojmem znevýhodnění, který by v žádném případě neměl být automaticky zaměňován s termínem diskriminace. Diskriminace na trhu práce je stav, kdy člověku v dosažení určitých cílů brání objektivní vnější překážky. Opakem diskriminace je stav, kdy jedinci bez ohledu na jejich pohlaví, sexuální orientaci, rasový nebo etnický původ, rod, jazyk, zdravotní stav, věk, náboženství, majetek, manželský nebo rodinný stav nebo politické smýšlení mají garantovány rovné šance. Diskriminace je de jure nechtěným společenským jevem⁶² a je zákonem postižitelná.

⁶¹ V naší práci se zaměříme především na problémy spojené s mateřstvím. Ponecháme stranou stejně relevantní a jistě významné znevýhodnění žen ve formě péče o starší a nemocné členy rodiny.

⁶² Rovné podmínky na trhu práce jsou legálně garantovány ve všech zemích EU včetně České republiky (paragraf 4 zákona o zaměstnanosti). Evropská legislativa vstupuje velmi intenzivně do hry a členské státy přijaly mnohá opatření týkající se rovných příležitostí. Pro ilustraci můžeme uvést následující právní dokumenty: článek 141 Smlouvy/Treaty (předpis/directive 79/7/EEC) o rovnosti odměny za stejnou práci, předpis/directive 97/81/EC o práci na částečný úvazek, 96/34/EC o rámcové dohodě o rodičovské dovolené, předpis/directive 92/85/EEC o zlepšení pracovních podmínek pro těhotné ženy, ženy po porodu a kojící ženy, doporučení/recommendation 92/241/EEC o péči o děti. (Gauthier 2001, COM 2002).

Znevýhodnění lze definovat širěji a pragmatičtěji. Koncept znevýhodnění, alespoň jak ho budeme v tomto textu používat my, netvrdí, že existuje rovnost šancí na trhu práce. Realisticky uznává, že některé osoby disponují jistými charakteristikami, které je odlišují od jiných osob (v našem případě je to schopnost žen rodit děti), což se potom projevuje tak, že je s nimi i jinak zacházeno. Znevýhodnění navíc pracuje s elementem vůle a životních strategií, který spočívá v tom, že znevýhodněné postavení na trhu práce nemusí být vždy výsledkem vnější diskriminace, ale že může pramenit z vůle určitých jedinců vybírat si jisté životní strategie (například ženy volí jiné směry ve vzdělání,⁶³ vybírají si určité obory, vstupují do zaměstnání, která jsou typicky ženská, pragmaticky či podvědomě volí⁶⁴ pozice, které umožňují flexibilitu a kompromis mezi péčí o rodinu a kariérou). Takto pojaté znevýhodnění umožňuje mnohem komplexnější pohled na postavení žen na trhu práce než striktně definovaná diskriminace, která sugeruje, že jisté postavení žen na trhu práce je výsledkem výhradně vnějších strukturálních překážek.

Garance rovných příležitostí na trhu práce a antidiskriminační opatření pro ženy jsou v Evropě harmonizovány a propagovány. Problémem ovšem zůstává, že i když „pravidla hry“ jsou jasně definována, jejich implementace v reálném životě, zvláště pak na privátním trhu práce (a hlavně v menších firmách, které si nemohou dovolit jakékoli zvyšování nákladů), kde rozhodujícím elementem je efektivita a maximalizace zisku, je velmi problematická.

Antidiskriminační opatření pak v určitých případech mohou ve svých důsledcích působit až kontraproduktivně. Pokud jsou zaměstnavatelé zákonem nuceni garantovat určité výhody svým pracovnícím (odchod na mateřskou dovolenou, péči o dítě v nemoci, přestup na částečný úvazek po návratu z mateřské dovolené atd.), může to vést k tomu, že jisté firmy neoficiálně a implicitně přestanou ženy přijímat, protože se jim to může jevit jako ekonomicky výhodnější. Také je možné, že pod tlakem ochranných opatření státu zaměstnavatelé v privátní sféře budou zaměstnávat ženy pouze na dobu určitou, což znamená, že se vyhnou dlouhodobé zodpovědnosti za “rizikové” (potenciálně příliš nákladné) pracovnice. Zavedení práce na směny je také jednou ze zaručených metod, jak odradit ženské zájemce o práci, alespoň tedy ty s menšími dětmi. Proč by měl zaměstnavatel riskovat odchod pracovnice na rodičovskou dovolenou nebo její časté absence, když investoval do jejího zaškolení? Raději rovnou přijme osobu, u které je pravděpodobnost odchodu minimální. Rovné příležitosti jsou tedy formálně ošetřeny ve všech státech EU i v České republice. Neformální žitá realita je ale často odlišná (Valentová, 2003)

Stejně tak nedostatečný se jeví koncept diskriminace, když se podíváme na jedince jako na racionálně uvažující bytost a tvůrce svých vlastních strategií. Ženy, vědomé si svého „znevýhodnění“ oproti pracovníkům, kteří se péčí o děti nemusí zabývat, volí pro sebe v rámci systému nejvýhodnější řešení. Rozhodují se pro různé životní strategie. Hakimová (2000) například hovoří o třech nejčastěji volených ženských strategiích týkajících se trhu práce: orientaci na kariéru, kombinaci kariéry a péče o rodinu a plnou orientaci na péči o rodinu.

⁶³ Podle Bradleyové (2000) ženy dominují v oborech jako je zdravotnictví a sociální práce, humanitní vědy, ale na technických/ strojirenských fakultách jich najdeme jen málo. Co je ale zvláště důležité je fakt, že tyto preferenční vzorce týkající se vzdělání se v průběhu času nemění, a to ani v zemích, kde ženy hojně participují na trhu práce nebo kde proběhla cílená kampaň propagující demokratické a nediskriminující školství (například Švédsko)

⁶⁴ Zde by bylo možné rozvinout diskusi o tom, zda ženy volí svoje vzdělání a pak zaměstnání pragmaticky na základě snahy realizovat své plány s co největším ziskem nebo podvědomě tedy na základě internalizovaných hodnot a postojů, které jsou jim podsouvány v průměhu socializačního procesu. Toto dilema v našem textu nebudeme řešit. Pro nás je důležitý fakt, co ženy volí.

Ženy orientované na rodinu a práci v domácnosti vidí děti jako prioritu, která nemůže být narušena kariérními ambicemi. Nevstupují na trh práce, pokud to není nezbytně nutné. Využívají té části sociálního systému, která je zaměřená na matky v domácnosti. Nečerpají prostředky z fondů zaměstnanecké politiky a z prostředků věnovaných na poskytování formální péče o děti.

Adaptabilní typ žen se snaží kombinovat rodinu a děti. Jeho představitelky jsou často zaměstnány na částečný úvazek, využívají často opatření regulující trh práce ve prospěch žen, prostředky ze zaměstnanecké politiky státu a opatření zajišťující rovnost příležitostí mužů a žen. Ve velké míře využívají možnosti pracovat na částečný úvazek.

Ženy orientované na práci logicky preferují kariéru před rodinným životem. Jsou velmi často bezdětné a investují do svého lidského kapitálu. Jsou častěji zaměstnané na plný úvazek než ženy ze zbývajících kategorií. (Hakim 2000)

V tomto bodě bychom rádi zdůraznili, že znevýhodnění, by mělo být chápáno v kontextu do jisté míry normativního předpokladu, že je obecně potřebné a dobré, aby ženy dosáhly rovné šance a postavení na trhu práce jako muži. Velmi dobře si uvědomujeme, že tento výchozí bod je velmi lehce napadnutelný. Všechny ženy totiž v realitě nemusí chtít pracovat stejně intenzivně a za stejných podmínek jako muži. Stejně tak někdo může argumentovat, jak je možné poskytnout rovné šance a postavení někomu, kdo je biologicky „zatížen“ možností otěhotnět a být na svého potomka po určité době fyzicky vázán, a tomu, kdo tyto charakteristiky nemá. Mateřství žen totiž rovné podmínky na trhu práce znemožňuje, pokud se tedy ženy nerozhodnou nemít žádné děti, nepřesvědčí-li svého partnera, aby péči o děti převzal, nebo nevstoupí-li do hry velmi razantně stát.

Postavení ženské pracovní síly na trhu práce, zvláště pak v posledních dekadách, není ovlivňováno tím, že jde o ženy, ale tím, že mohou mít děti. Souhlasíme tedy s Waldfogelem (1998), který tvrdí, že bezdětné ženy se vyrovnají svým platem a pracovním zařazením mužům. Ženám s dětmi se ale proces emancipace vyhýbá.

S výše uvedenými body jsou spojeny i metodologické problémy. Jak můžeme na základě zkoumání a srovnávání makroukazatelů vyvozovat závěry o znevýhodnění žen na trhu práce, když je nemůžeme beze zbytku vztáhnout k reálným preferencím evropských žen a ke kulturnímu kontextu, ve kterém žijí? Pro hlubší pochopení problému by bylo lepší reflektovat, co ženy v té které zemi skutečně upřednostňují a co jsou jen únikové strategie způsobené tlakem systému. Tento přístup by ovšem vyžadoval mnohem komplexnější konceptualizaci zahrnující například rozbor vývoje příjmu domácností, problém chudoby domácností s dětmi, kulturní stereotypy a zvyky spojené s pozicí žen ve společnosti, segmentaci vzdělání atd.

Zde se zaměříme pouze na část problému - na postavení žen na trhu práce a svoji výchozí výzkumnou pozici si zjednodušíme stanovením referenčního bodu - maximální participace žen na trhu práce. Nejdříve popíšeme obecné charakteristiky ženské zaměstnanosti ve sledovaných zemích. Navážeme analýzou znevýhodnění. Základními dimenzemi analýzy znevýhodnění v 16 sledovaných zemích bude:

1. znevýhodnění vstupu a postupu operacionalizované pomocí ukazatelů, jako jsou: míra nezaměstnanosti, míra dlouhodobé nezaměstnanosti, časově omezená podzaměstnanost, míra neaktivity na pracovním trhu,
2. znevýhodnění spojené s mateřstvím uchopené pomocí indikátorů, jako jsou: ukazatele ekonomické aktivity (zaměstnanost, práce na částečný úvazek, nezaměstnanost, neaktivita) u žen a mužů, kteří mají alespoň jedno mladší dítě, míra zaměstnanosti žen podle počtu dětí, neaktivita na trhu práce kvůli péči o rodinu a dítě,

3. příjmové znevýhodnění žen uchopené přes indikátory rozdílu v příjmu žen a mužů v aktivním věku (makroekonomický příjmový rozdíl, rozdíl v hrubé hodinové mzdě) a rozdílu v dávkách důchodového zabezpečení.

V závěru se pokusíme spojit problém znevýhodnění žen na trhu práce a existenci státních opatření/intervencí, které by měly postavení žen na trhu práce zlepšovat (tzn. měly by minimalizovat dopad (potencionálního) mateřství na možnost žen zvolit si zaměstnání a vykonávat je v preferovaném rozsahu a profesně růst). Mezi intervenční opatření v naší studii řadíme: mateřskou a rodičovskou dovolenou, předškolní formální péči o děti a širší možnost volby práce na částečný úvazek.

5.2 Obecné charakteristiky ženské zaměstnanosti

První skutečností a zároveň problémem, který určuje postavení žen na trhu práce, je poptávka po ženské pracovní síle. Zda je trh práce a jeho hlavní aktéři schopni a ochotni přijmout ženské pracovnice. Pro uchopení tohoto problému jsme se rozhodli zmapovat základní charakteristiky ženské zaměstnanosti (míru zaměstnanosti, práci na částečný úvazek, délku zaměstnanosti a zaměstnanost podle ekonomického sektoru).

Míra zaměstnanosti žen (a to ať už se díváme na míru zaměstnanosti nebo zaměstnanost žen vzhledem k populaci) je nejvyšší v Dánsku, Švédsku, Finsku, Velké Británii a v Nizozemsku. Nejméně žen se podílí na trhu práce v Itálii, Španělsku, Řecku a Lucembursku. Zajímavým příkladem je Portugalsko, které byť geograficky velmi blízké Španělsku a Itálii, vykazuje velmi odlišný vzorec participace žen na trhu práce. Česká republika se nachází v těsném závěsu za Velkou Británií a blíží se mírám zaměstnanosti žen v Rakousku a v Německu (ILO 2003).

Ženská zaměstnanost je velmi často spojována s prací na částečný úvazek. Osm desetin práce na částečný úvazek v Evropské unii vykonávají právě ženy (Eurostat Yearbook 2002). Prvenství v počtu žen pracujících na snížený úvazek drží Nizozemsko, kde takto pracuje 58% zaměstnaných žen. Významnou roli hraje práce na částečný úvazek i ve Velké Británii, Belgii, Německu a v Irsku. Naopak v zemích jako jsou Česká republika, Řecko, Finsko, Portugalsko a Španělsko není tato forma zaměstnání příliš rozšířena.

Bernhardt (2000) uvádí, že v zemích, kde není práce na částečný úvazek zvykem, dochází v důsledku tlaku trhu a pracovních příležitostí k poklesu porodnosti. Rodiče nemají možnost zvolit "střední cestu kompromisu" mezi zaměstnáním a rodinou, a tak zvláště mladší generace preferuje plnou zaměstnanost před založením rodiny. Tento argument ovšem neplatí ve všech zemích. Například Finsko netrpí nedostatečnou porodností, i když ženy participují velmi aktivně na trhu práce a v drtivé většině na plný úvazek. Toto je možné díky garantovanému a fungujícímu systému formální péče o děti a dlouhé rodičovské dovolené. Jak ukážeme, předškolní péče o děti je ve Finsku garantována všem dětem, což umožňuje ženám trávit čas v zaměstnání. V zemích, kde tato podpora státu nebo komunit neexistuje, je situace popsána Bernhardtem pravděpodobněji. Snaha nastartovat kariéru a finančně se zabezpečit vede k oddálení založení rodiny a k poklesu počtu narozených dětí.

Situaci v České republice, kde je procento lidí pracujících na kratší úvazek⁶⁵ hluboko pod evropským průměrem, Sirovátka (2003) vysvětluje jednak obecně nízkými mzdami a jednak segregací podle pohlaví. Nízké mzdy nutí oba partnery hledat práci na plný úvazek, protože zaměstnání na částečný úvazek znamená riziko pro rodinný rozpočet. Výrazná genderová segmentace trhu, tedy stav, kdy ženy dominují určitým typům zaměstnání, vede

⁶⁵ 20,9% žen zaměstnaných na částečný úvazek tak činí z důvodu péče o děti nebo postiženou osobu, 17% kvůli tomu, že nemůže najít práci na plný úvazek, 16,4% ze zdravotních důvodů a 2,4% z důvodu dalšího vzdělávání. U mužů je volba práce na částečný úvazek ovlivňována zcela jinými faktory. Dominují zdravotní důvody (36,4%) a péče o dítě či postiženou osobu je zcela marginální (0,6%) (ČSÚ, Práce a sociální statistiky 2003).

k tomu, že příjmy v těchto povoláních jsou v průměru nižší, což má za následek i nižší příjmy žen. Pokud se tedy žena rozhodne pracovat na částečný úvazek, přínos jejího výdělku pro rozpočet domácnosti je velmi malý.

Zaměstnání na snížený úvazek může pomoci ženám vstoupit na trh práce a zvýšit tak obecnou míru zaměstnanosti žen v té které zemi, ne vždy to však znamená vstup do kvalitního zaměstnání, které se co do garantovaných zaměstnaneckých výhod a kariérního postupu vyrovná zaměstnání na plný úvazek. Práce na snížený úvazek je také často spojována s termínem podzaměstnanost, tedy stavu, kdy zaměstnanec pracuje na méně hodin, než by chtěl a než je schopen.

Zaměstnání na částečný úvazek lze definovat různě. Většinou se při výpočtu specifikuje horní hranice odpracovaných hodin za týden nebo za měsíc. Dolní hranice je definována velmi nejasně nebo vůbec. Můžeme proto najít velké rozdíly v intenzitě a kvalitě práce na nestandardní úvazek v různých zemích. Lewis (1992) například uvádí, že ve Velké Británii má práce na částečný úvazek kvalitativně jiný charakter než například ve Švédsku. Ve Velké Británii ženy pracují mnohem méně hodin a většinou jde o méně kvalifikovanou práci, což je často spojeno s nízkými odměnami. Ve Švédsku je práce na částečný úvazek srovnatelná kvalitou a mimopracovními výhodami s prací na plný úvazek a průměrně odpracované hodiny v rámci takovýchto úvazků jsou výrazně vyšší než ve Velké Británii.

ILO data (2003) ukazují, že nejvíce žen, které jsou zaměstnány na velmi nízký počet hodin (méně než 20 hodin týdně), najdeme v Nizozemsku (34,7 % zaměstnaných žen), ve Velké Británii (22,4%) a v Německu (17,5%), tedy v zemích, kde jsou snížené úvazky nejrozšířenější. Z těchto čísel můžeme vyvodit, že celá jedna třetina zaměstnaných žen v Nizozemsku je sice v placeném zaměstnání, jejich potenciál kariérního postupu je ale mnohem menší než u lidí pracujících na plný úvazek.

T a b u l k a 1 Očekávaná délka zaměstnanosti žen (v rocích) a zaměstnanost podle sektorů v letech 2000/ 2001

	práce na částečný úvazek			celková očekávaná doba v zaměstnání (v letech)		zaměstnanost podle sektorů					
						zemědělství		průmysl		služby	
	muži	ženy	ženy pod 20 hod. týdně	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy
Belgie	5,6	33,4	15,3	29,0	19,3	2,7	1,4	35,8	10,2	57,9	81,6
Dánsko	9,1	20,8	10,6	30,8	26,8	4,7	1,6	35,9	15,3	59,0	84,6
Německo	4,8	33,9	17,5	31,9	23,4	3,0	2,1	44,4	17,6	52,4	80,2
Řecko	2,6	8,5	2,9	32,8	17,0	15,0	17,7	29,5	11,8	55,5	70,4
Španělsko	2,7	16,6	6,3	28,4	13,7	7,6	4,5	41,8	14,6	50,6	80,9
Francie	5,1	23,8	8,3	29,8	23,1	2,2	0,8	34,2	12,9	63,6	86,3
Irsko	7,1	33,0	12,2	30,0	16,2	10,6	1,8	39,2	14,3	49,7	82,8
Itálie	5,4	23,7	8,0	29,7	15,4	5,8	4,3	39,2	20,4	54,9	74,9
Lucem.	1,8	29,8	8,2	31,1	16,7	-	-	-	-	-	-
Nizozemsko	13,8	58,1	34,7	30,7	20,1	3,5	2,1	30,6	8,9	63,6	86,1
Rakousko	2,7	24,8	7,3	31,4	22,7	5,4	6,1	42,7	13,8	51,9	79,9
Portugalsko	5,1	14,3	5,8	23,3	24,0	11,5	14,1	44,4	22,6	44,1	62,9
Finsko	7,3	14,0	6,7	26,6	25,1	7,4	3,7	39,5	13,8	52,6	82,1
Švédsko	7,1	29,3	7,0	33,6	32,5	3,4	1,1	35,6	11,0	60,8	87,8
Velká Británie	8,4	40,8	22,4	31,0	26,2	2,0	0,7	36,0	11,4	61,6	87,7
Česká rep.	1,6	5,4	1,5	-	-	6,0	3,3	49,8	28,3	44,1	68,4

Zdroj:

EUROSTAT - očekávaná doba v zaměstnání

Další data - ILO Key indicators of labor market 2003, ČSÚ 2002

Práce na částečný úvazek: procento zaměstnaných lidí na 35 a méně hodin za týden

V porovnání s muži mají ženy obecně kratší pracovní kariéru. Ve většině zemí se rozdíl mezi pohlavími blíží deseti letům. Výjimkami jsou pouze v Portugalsku, kde ženy pracují v průměru déle než muži, Švédsko, Finsko (v obou zemích rozdíl v délce kariéry asi 1 rok), Dánsko (rozdíl asi 4 roky), Velká Británie (5 let rozdíl) a Francie (6 let rozdíl). Obecně nejdéle ze všech zkoumaných zemí pracují skandinávské a britské ženy. V absolutních číslech to znamená 25-32 let participace na pracovním trhu. Naopak, na nejkratší dobu jsou do pracovního procesu zapojeny ženy ve Španělsku, Itálii, Řecku, Lucembursku, Itálii a Belgii, kde odpracovaná doba nepřesahuje 20 let. Délka pracovní kariéry je, jak upřesníme dále, velmi podstatným faktorem, který hraje roli při hledání nového zaměstnání, při kalkulaci odměn, ale i při výpočtu důchodů. V případě penzí její význam roste s tím, jak se v důchodovém systému rozšiřuje rozhodné období. V poslední době sílí tendence k započtení celoživotního výdělku, což vytváří tlak na prodloužení participace na trhu práce.

Pro ženskou zaměstnanost je velmi typická vysoká participace v sektoru služeb. Nadpoloviční většina zaměstnaných žen pracuje hlavně ve čtyřech odvětvích ekonomiky: v obchodě, na trhu s nemovitostmi, ve vzdělání, zdravotnictví a sociální práci (Eurostat Yearbook 2002). V Čechách jsou podle ČSÚ (2003) nejfeminizovanějšími odvětvími: zdravotnictví (81% žen), vzdělání (75%), finanční zprostředkování (66%) a veřejná správa (61%). Důležitou roli hraje především veřejný sektor, který byl a je, podle Gornickové a Jacobse (1998), významným faktorem ovlivňujícím integraci žen na trhu práce, ale také přístup žen ke kvalitnímu zaměstnání. Práci ve veřejném sektoru se totiž ženám otevírají možnosti získat zaměstnání s jistým sociálním statutem.

Z dat prezentovaných v předchozí tabulce vyplývá, že největší procento žen pracujících ve službách vykazují Velká Británie, Švédsko, Francie, Belgie, Dánsko a Nizozemsko. Česká republika, Portugalsko a Řecko se naopak nacházejí na nejnižších

příčkách v našem mezinárodním srovnání. V případě České republiky a částečně i Portugalska lze tento stav vysvětlit relativně vysokým zapojením žen do průmyslové výroby. Ženy v Portugalsku a Řecku jsou navíc velmi silně zastoupeny v zemědělství.

Fakt, že ženy okupují pouze jisté sektory a „specializují“ se pouze na určitá zaměstnání, není vůbec překvapivý, uvědomíme-li si, jak specializované a segmentované je vzdělání žen. Ženy dominují v oborech jako je zdravotnictví a sociální práce, humanitní vědy, přičemž v technických oborech jsou zastoupeny minimálně. Velmi důležitým poznáním pro analýzu genderové segmentace vzdělání a povolání je také fakt, že tyto preferenční vzorce se v průběhu času nemění, a to ani v zemích, které podnikly aktivní kroky v propagaci genderové „egalizace“ vzdělávacích systémů (Bradleyová 2000).

Shrnuto, české ženy se vyznačují relativně vysokou mírou zaměstnanosti, a to především zaměstnanosti na plný úvazek. Na zkrácený úvazek pracuje u nás pouze 5,4%, což je v porovnání se zeměmi EU-15 nebyvale nízký poměr. V EU-15 totiž v průměru pracuje na částečný úvazek každá třetí žena aktivně participující na trhu práce. Pro Českou republiku je velmi charakteristická relativně vysoká účast žen na průmyslové výrobě (28% v ČR ku 13% reprezentujícím průměr pro EU-15) a s tím související menší zastoupení žen ve sféře služeb (68% českých zaměstnaných žen pracuje ve službách, přičemž evropský průměr přesahuje 80%).

5.3 Přímá indikace znevýhodnění žen

Už v závěru předcházející kapitoly jsme několikrát implicitně či explicitně narazili na problémy, které zde pracovně nazýváme znevýhodněním žen při vstupu a postupu do zaměstnání. Například je to práce na částečný úvazek, délka pracovní kariéry a genderová segmentace vzdělání a povolání.

Fakt, že v některých zemích EU jedna čtvrtina žen pracuje na velmi omezený počet hodin (méně než 20 hodin týdně), nás vede k úvaze, že práce na částečný úvazek sice může být mostem spojujícím domácnost a trh práce, nemůže však v žádném případě vytvořit podmínky rovného kariérního postupu. Jen těžko si lze představit, že zaměstnanec pracující pouze na 15 hodin týdně může konkurovat osobě, která se své práci věnuje na plný úvazek. Práce na částečný úvazek tak může být v tomto kontextu chápána jako systémový zdroj znevýhodnění kariérního růstu žen. Stejně tak kratší pracovní kariéra žen. Léta strávená v zaměstnání, tedy získaná praxe a prokazatelná profesionální zkušenost jsou totiž velmi důležitým kritériem pro kariérní postup pracovníka. Jestliže je pracovní curriculum osoby krátké nebo plné častých epizod nezaměstnanosti nebo neaktivity na trhu práce, je pravděpodobné, že tato osoba se potenciálním zaměstnavatelům bude jevit méně atraktivní než konkurent s nepřerušovaným a gradujícím profesním životopisem.

Výše zmíněná genderová segmentace ve vzdělání a volbě profese je také velmi výrazným znevýhodňujícím faktorem. Volba kvalifikace je rozhodující pro volbu povolání a status daného povolání předurčuje, jak se bude jejich profesní kariéra formovat. Jistá povolání totiž mají větší potenciál kariérního postupu než například povolání ošetřovatelky nebo učitelky.

V následujících odstavcích se zaměříme na rozbor dalších indikátorů znevýhodnění žen⁶⁶ na trhu práce, jako jsou: míra nezaměstnanosti a dlouhodobé nezaměstnanosti (nevyužití

⁶⁶ Zvláště na privátním trhu práce jsou ženy znevýhodněny v tom smyslu, že muži jsou považováni za lepší investici do budoucna zvláště pak, jde-li o vedoucí funkce. Jak tvrdí Bernhardt (2000), firmy si uvědomují, že v případě zaměstnankyň je vyšší pravděpodobnost než u jejich mužských protějšků, že odejdou na mateřskou dovolenou, která je nyní garantována ve všech zemích Evropské unie, a že po návratu do práce mohou požádat o práci na částečný úvazek. Strategie těchto firem je potom následující. Všechny důležité pozice, kde kontinuita je nutná a absence nežádoucí, jsou obsazeny muži. Ženy potom zastávají pozice, které jsou lehce nahraditelné. V takovéto situaci opatření, jako je mateřská dovolená a dovolená spojená s péčí o dítě nebo jiné rodinné příslušníky vytváří na trhu práce atmosféru, která se snaží problémům s “ženami-matkami” předejít. A to tím, že

nabízené pracovní síly na trhu (ILO 2002)), ekonomické neaktivity (procento lidí v produktivním věku, kteří nejsou zaměstnaní ani nezaměstnaní (ILO 2002)) a podzaměstnanosti (procento osob, které pracují na menší počet hodin, než by si přály a než by byly schopné pracovat (ILO 2002)).

T a b u l k a 2 Míra nezaměstnanosti, míra dlouhodobé nezaměstnanosti, míra časově omezené podzaměstnanosti, míra neaktivity na trhu práce, roky 2000 -2001

	míra nezaměstnanosti		míra dlouhodobé nezaměstnanosti		míra časově omezené podzaměstnanosti		míra neaktivity na pracovním trhu věk 25-54	
	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy
Belgie	5,6	6,9	3,0	3,5	1,0	5,4	9,1	29,3
Dánsko	3,6	4,8	0,9	0,9	0,7	2,6	8,6	16,5
Německo	7,8	8,1	3,8	4,6	0,7	3,1	5,7	21,7
Řecko	6,7	15,4	3,2	8,7	0,8	2,6	6,0	38,7
Španělsko	7,4	15,2	2,8	7,4	0,5	3,2	8,4	38,8
Francie	7,1	10,7	2,7	4,0	1,1	4,3	5,9	21,3
Irsko	3,8	3,5	2,2	1,1	1,2	2,6	8,2	33,9
Itálie	7,3	13,0	4,6	8,2	0,9	4,3	9,3	40,7
Lucemb.	1,6	2,2	0,5	0,5	0,2	1,5	5,8	34,9
Nizozemsko	2,2	3,4	1,3	1,8	0,6	1,3	6,6	26,2
Rakousko	3,2	3,8	0,9	1,0	0,5	1,9	7,0	23,0
Portugalsko	3,2	5,1	1,1	2,0	0,3	2,9	7,2	21,9
Finsko	8,6	9,7	2,6	2,2	1,5	5,5	9,0	15,0
Švédsko	5,3	4,6	1,3	0,9	-	-	9,4	14,4
Velká Británie	5,3	4,1	1,7	0,8	1,3	2,5	8,7	23,7
Česká republika	6,8	9,9	3,5	5,3	0,2	1,2	5,0	18,2

Zdroj: ILO 2003

Poznámka: Míra nezaměstnanosti: část pracovní síly bez práce, přičemž práci aktivně hledá a je k dispozici
Míra neaktivity : Proporce lidí v produktivním věku, kteří nejsou ani zaměstnaní ani nezaměstnaní (studenti, důchodci, lidé v domácnosti)

Dlouhodobě nezaměstnaní: nezaměstnaní po dobu jednoho roku nebo déle jako procento z pracovní síly

S výjimkou Švédska a Velké Británie je nezaměstnanost žen vyšší než u mužů. Nejvyšší nezaměstnanost žen můžeme nalézt v zemích jižní Evropy: ve Španělsku, Řecku a v Itálii. V závěsu za nimi se drží Francie, Finsko a Česká republika. Také dlouhodobá nezaměstnanost je větším problémem pro ženy než pro muže, a to ve všech EU zemích kromě Irska, Švédska a Velké Británie.

Jiný úhel pohledu na znevýhodnění žen na trhu práce nám umožní srovnání míry neaktivity, tedy zastoupení lidí v produktivním věku, kteří nejsou ani zaměstnaní ani nezaměstnaní (např. důchodci, studenti, postižení, matky v domácnosti). Ve světle těchto údajů se ukazuje, že ve většině sledovaných zemí neaktivita mužů nepřesahuje 10%, kdežto u žen se někdy blíží 40%.⁶⁷ Tyto extrémní hodnoty se vztahují k Itálii, Řecku, Španělsku,

je do určitých pozic raději vůbec nepustí. Toto znevýhodňování při vstupu má předejít pozdějším “neočekávaným nákladům” spojeným s rodinným životem zaměstnankyň. Proto také ženy často volí zaměstnání a strategie, které tuto realitu zohledňují a, jak jsme již uvedli výše, snaží se vstoupit do takového sektoru a do takových povolání, která jim umožňují jisté manévrování.

⁶⁷ Mluvíme-li o neaktivitě žen, neměli bychom zapomenout na roli šedého a černého pracovního trhu. Tvrdíme-li, že ženy ve Španělsku, Itálii a Řecku nejsou aktivní ve formálním zaměstnání, neznamená to, že nepracují za nezdaněný plat mimo dosah institucí státu a daňového systému.

Lucembursku a v Irsku. Naopak, nejvíce žen se aktivně podílí na trhu práce ve Švédsku, Finsku, Dánsku, ale také v České republice.⁶⁸

Dalším ukazatelem, který nám pomůže pochopit, zda mají lidé přístup k zaměstnání v rozsahu, který preferují, je měření časově omezené podzaměstnanosti. To je definováno jako procento osob, které jsou zaměstnány na méně hodin, než by si přály a než jsou schopny pracovat. Opět je možné si všimnout, že ženy jsou na tom o něco hůře než jejich mužské protějšky. Podle dat ILO (2002) je v průměru asi 3-4% pracujících žen, které by rády pracovaly víc, než je jim dovoleno. Tento stav může být vysvětlen tím, že celkově větší procento žen pracuje nedobrovolně na částečný úvazek.

Profil a specifika znevýhodnění žen v České republice jsou tedy následující: Česká republika patří mezi pět zemí s nejvyšší mírou ženské nezaměstnanosti (míra nezaměstnanosti 10% a výše), přičemž více než polovina všech českých nezaměstnaných žen je bez práce více než rok. Česká republika se tak nachází na čtvrté příčce v dlouhodobé nezaměstnanosti žen. Co se týče časově omezené podzaměstnanosti a míry ženské neaktivity na trhu práce, je situace u nás na první pohled uspokojivá. Je ale nutné podotknout, že nízká podzaměstnanost je důsledkem skoro neexistující práce na částečný úvazek. Ženy, které pracují, jsou zapojeny do pracovního procesu plně, proto se nemohou cítit nevyužité. Míra neaktivity žen v České republice je hluboko pod evropským průměrem (18%, kdežto v EU-15 průměr se blíží 30%), což souvisí, jak jsme už uvedli výše, s tím, že české ženy participují na trhu práce v nadprůměrném počtu, porovnáme-li jejich situaci se situací žen v zemích EU-15.

5.4 Rodinné povinnosti a znevýhodnění žen na trhu práce

Mateřství ovlivňuje postavení žen na trhu práce: přítomnost dítěte znamená nižší míru zaměstnanosti žen. Porovnáním dat popisujících zaměstnanost žen s jedním dítětem na jedné straně a se dvěma a více dětmi na straně druhé zjistíme, že míra zaměstnanosti žen s rostoucím počtem dětí klesá (s výjimkou Švédska a Belgie) a genderový rozdíl v míře zaměstnanosti se výrazně zvyšuje. Největší rozdíly v zaměstnanosti žen bez dětí a matek s jedním dítětem najdeme v Irsku (14%), v České republice (9%), v Německu, ve Španělsku a ve Velké Británii (ve všech třech zemích po 7%). Nejvýraznější diskrepanci mezi bezdětnými ženami a matkami se dvěma a více dětmi vykazují Irsko (25%), Česká republika, Řecko, Německo (všechny tři země po 21%) a Velká Británie a Lucembursko (po 18%). Signifikantní propad v míře zaměstnanosti mezi ženami s jedním dítětem a matkami s více dětmi lze zaznamenat v Lucembursku (16%), ve Francii (15%), v Německu, v Řecku (obě země po 14%) a v České republice (13%).

⁶⁸ Participace na trhu práce je nejkritičtější v zemích jižní Evropy, kde se kumulují dva negativní faktory: vysoká míra neaktivity a vysoká míra nezaměstnanosti. Naopak ve světle ukazatelů o ekonomické aktivitě žen lze nepříliš pozitivní údaje o míře nezaměstnanosti žen v České republice a ve Finsku zjemnit konstatováním, že na trh práce v těchto zemích vstupuje vysoké procento žen.

T a b u l k a 3 Míra zaměstnanosti u žen - matek ve věku 25-54 podle počtu dětí, procento žen ve věku 25-54 neaktivních na trhu práce, procento žen neaktivních kvůli rodinným povinnostem, procento žen po porodu, které opustily zaměstnání, rok 2000

	míra zaměstnanosti u žen/matek ve věku 25-54			ženy neaktivní ve věku 25-54, neaktivní kvůli rodinným povinnostem (%)	procento žen po porodu s tranzicí ze zaměstnanosti (opustily zaměstnání)
	bez dětí	1 dítě	2 a více dětí		
Belgie	65.6	71.8	69.3	17.2	11
Dánsko	80.5	88.5	77.2	3.4	7
Německo	77.3	70.4	56.3	13.8	25
Řecko	77.3	70.4	56.3	33.8	24
Španělsko	54.6	47.6	43.3	16.9	20
Francie	73.5	74.1	58.8	15.5	22
Irsko	65.8	51.0	40.8	29.1	18
Itálie	52.8	52.1	42.4	30.6	17
Lucembursko	68.7	65.8	50.1	31.3	-
Nizozemsko	75.3	69.9	63.3	16.5	19
Rakousko	76.0	75.6	65.7	17.6	-
Portugalsko	72.6	78.5	70.3	14.2	10
Finsko	79.2	78.5	73.5	6.8	-
Švédsko	81.9	80.6	81.8	1.8	-
Velká Británie	79.9	72.9	62.3	14.1	25
Česká republika	80.8	72.3	59.4	14.2*	-

Poznámka: * procentní podíl neaktivních žen ve věku 20-59

Zdroj: OECD Employment Outlook 2002, Eurostat 2002, ILO 2003, ČSÚ 2003

Česká republika patří mezi země s nejnižším rozdílem míry zaměstnanosti mezi pohlavími u lidí bez dětí hned za Švédskem, Finskem a Velkou Británií. Existence dítěte v rodině ale situaci podstatně mění. Znamená výrazný pokles míry zaměstnanosti českých žen. Genderový rozdíl vzrůstá z 5,4% na 21,2% a Česká republika se dostává do skupiny zemí, jako jsou Belgie, Německo a Nizozemsko. Jedním z možných vysvětlení pro tento velký skok v zaměstnanosti českých žen po narození dítěte je relativně nízká dostupnost jeslí a státem podporované péče o děti do 3 let. Navíc na chodu těchto předškolních zařízení se musí rodiče dítěte finančně podílet. To může vést u jistých příjmových skupin rodičů k tomu, že žena zůstane doma, protože finanční prospěch z její účasti na trhu práce může být nakonec pro domácnost zanedbatelný. Dalším faktorem může být málo rozšířená práce na částečný úvazek. Ženy jsou tak postaveny před obtížnou, protože „extrémní“ volbu: práce na plný úvazek nebo pobyt na rodičovské dovolené, která je u nás, jak dále uvidíme, velmi velkorysá co do délky trvání. To motivuje ženy v nestabilním nebo málo placeném zaměstnání zůstat doma co nejdéle a kompenzovat ušlý příjem sociálními dávkami. Ženy s dětmi jsou také častějšími klientkami úřadů práce. Mimo to kulturní a hodnotové tlaky mohou hrát svoji roli.

Ve Skandinávii najdeme jen velmi nízký počet neaktivních žen ve věku 25-54 let, z nichž jen 2-6% neparticipuje na trhu práce kvůli rodinným povinnostem. Ženy v této části Evropy jsou mnohem méně vázány na práci v domácnosti než je tomu v Řecku, Itálii, Lucembursku a Irsku (asi 30% žen je ekonomicky neaktivních z důvodů rodinných povinností/ na „plný úvazek“ v domácnosti).⁶⁹

⁶⁹ Vysvětlení mohou být: tradiční familiarizmus (hodnotový systém, který respektuje tradiční dělbu práce mezi mužem a ženou, přičemž ženy, zejména pak ty, které patří ke starší generaci, jsou součástí sféry domácnosti), stavem trhu práce, který se vyznačuje nízkou poptávkou po ženské pracovní síle a opatřeními na trhu práce, jež participaci žen na trhu práce příliš nestimulují (nastavení daňového systému ve prospěch jistého rodinného

Skandinávské ženy, alespoň tedy v porovnání se situací v ostatních zemích EU, opouští sféru domácnosti a ve větší míře nacházejí své místo na formálním trhu práce. Toto konstatování potvrzují, alespoň pro Dánsko, data o tom, kolik procent žen opouští zaměstnání po narození dítěte. V Dánsku je to pouze 7% matek, kdežto například v Německu a v Řecku se toto číslo blíží 25%. To ale neznamená, že skutečnosti, jako jsou domácí práce a péče o děti, přestaly na severu Evropy existovat. Došlo pouze k jejich částečně externalizaci (k většímu využívání veřejných služeb) a lze je efektivně kombinovat s pracovní kariérou na omezený pracovní úvazek nebo se o ně ženy dělí se svými partnery.

V České republice zůstává kvůli rodinným povinnostem mimo pracovní trh asi 14% ekonomicky neaktivních žen. To procentuálně odpovídá údajům pro Portugalsko, Francii, Německo a Rakousko, kde neaktivita žen na trhu práce dosahuje asi 20% a okolo 15-20% této neaktivity je způsobeno péčí o rodinu.

Jako další důkaz znevýhodnění žen, zvláště pak matek, na trhu práce můžeme použít mezinárodních dat výzkumu ECHP (European Community Household Panel 2001), která ukazují, jaké jsou rozdíly v zaměstnaneckém statusu mezi muži a ženami žijícími v domácnosti alespoň s jedním dítětem mladším 12 let.⁷⁰ Čísla v tabulce reprezentují procentuální zastoupení jednotlivých kategorií zaměstnaneckého statusu: zaměstnanosti na více než 15 hodin týdně, zaměstnanosti na méně než 15 hodin týdně, nezaměstnanosti, demotivovaných pracovníků, ekonomicky neaktivních. Nebudeme zde opakovat zjevné skutečnosti týkající se faktu, že muži jsou na trhu práce mnohem více zainteresovaní než ženy, a to hlavně v zaměstnání na plný úvazek. Všimnout si budeme hlavně velikosti rozdílů mezi muži a ženami, což pro nás bude proxy proměnná pro znevýhodnění žen-matek na trhu práce.

Jako nejlepší se tak jeví situace v Dánsku (rozdíl mezi muži a ženami zaměstnanými na více než 15 hodin týdně je pouhých 11%), Švédsku (13%), Belgii (16%) a ve Finsku (17%). Nejzřetelnější je znevýhodnění žen-matek ve vstupu do zaměstnání na vyšší počet hodin patrný ve Velké Británii (43%), v České republice (42%), ve Španělsku (42%), v Řecku (41%) a v Nizozemsku (38%). Velmi jasně se zde také projevuje fakt, že v Nizozemsku hraje v zaměstnanosti žen velkou roli práce na velmi krátké úvazky. Při pohledu na to, jaké rozdíly existují mezi rodiči ve vztahu k ekonomické neaktivitě si lze všimnout, že neaktivita je relativně vyšší pro obě pohlaví v Belgii, Irsku, Itálii, Řecku, Španělsku, Portugalsku a Rakousku.

Avšak rozdíly mezi českými ženami a muži poukazují na dosti výrazné genderové znevýhodnění žen, matek dětí mladších 10 let oproti mužům-otcům. V porovnání s ostatními zeměmi EU jsou české ženy častěji nezaměstnané a pouze v zanedbatelné míře pracují na méně než 15 hodin týdně (na nízké úvazky). Tyto údaje potvrzují již uvedenou skutečnost, že v České republice je míra zaměstnanosti žen ovlivňována přítomností dětí v domácnosti.

modelu - žena v domácnosti/muž zdrojem příjmu rodiny, penalizace práce na částečný úvazek, neflexibilita trhu práce atd.), ale také nedostatečná pomoc při externalizaci péče o děti a rodinu ze strany státu.

⁷⁰ Toto kritérium (alespoň jedno dítě do dvanácti let) jsme vybrali z pragmatických důvodů. Spojíme-li ECHP data týkající se jedinců a domácností, je možné okamžitě pracovat s touto agregovanou proměnnou bez toho, aniž bychom ji nebo jí podobné proměnné museli složitě konstruovat sami.

Tabulka 4 Zaměstnanecký status žen a mužů s alespoň jedním dítětem do 12 let, pro Českou republiku s alespoň jedním dítětem do 9 let

	zaměstnaní více než 15 hodin týdně		zaměstnaní méně než 15 hodin týdně		nezaměstnaní		demotivovaní pracovníci		ekonomicky neaktivní	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
Dánsko	81,1	92,2	2,2	1,8	4,4	2,6	0,2	0,2	12,1	3,2
Nizozemsko	55,4	93,6	16,9	2,3	2,6	0,6	-	-	25,1	3,5
Belgie	59,0	74,9	3,4	1,6	2,0	1,0	0,5	0,2	35,1	22,3
France	56,8	85,5	0,4	0,3	6,7	4,0	0,5	0,3	35,6	9,9
Irsko	49,9	81,1	5,7	0,5	2,7	3,6	-	0,4	41,6	14,4
Itálie	42,5	84,0	1,1	0,6	8,3	5,2	2,5	0,6	45,5	9,6
Řecko	42,6	83,7	0,9	0,2	3,8	1,9	1,5	0,4	51,2	13,9
Španělsko	37,8	81,2	2,0	1,1	10,4	4,9	0,7	0,4	49,0	12,4
Portugalsko	60,9	85,6	2,0	0,6	2,6	1,5	0,6	0,1	33,9	12,3
Rakousko	59,4	84,0	4,6	0,3	2,2	2,1	-	-	33,7	13,7
Finsko	71,6	89,3	1,6	0,9	5,0	3,4	0,1	0,1	21,6	6,3
Švédsko	77,8	90,7	2,4	0,4	5,7	4,8	2,1	0,4	12,0	3,7
Lucembursko	54,1	88,5	9,9	1,6	4,1	3,6	-	-	31,9	6,3
Velká Británie	51,0	93,9	-	-	-	-	-	-	-	-
Česká republika	48,7	90,7	1,2	0	11,3	4,5	-	-	38,8	4,8

Zdroj: ECHP data 2002- vlastní výpočty, Šetření sociální situace domácností 2001- vlastní výpočty (česká data neumožnila pracovat se skupinou rodičů dětí do dvanácti let).

Poznámka: procenta prezentovaná v tabulce vyjadřují procentuální podíl jednotlivých kategorií zaměstnaneckého statusu. Procenta pro ženy a pro muže dávají po sečtení všech kategorií 100%. To znamená, že uvedená čísla v tabulce nejsou reálnými mírami zaměstnanosti, nezaměstnanosti a neaktivity, ale údaji vypovídajícími o zastoupení jednotlivých kategorií zaměstnaneckého statusu ve zkoumaném vzorku mužů a žen s dětmi.

Shrnuto, srovnáme-li 16 sledovaných zemí, zjistíme, že v České republice existují výrazné rozdíly v zaměstnanosti mezi ženami bez dětí a s jedním a více dětmi (nachází se na druhé pozici co do rozdílu míry zaměstnanosti mezi bezdětnými ženami a matkami s jedním dítětem a mezi bezdětnými ženami a matkami se dvěma a více dětmi). To znamená, že počet dětí v domácnosti má na pozici českých žen na trhu silný vliv. Na druhou stranu, není mnoho žen, které by pracovní trh dobrovolně opustily kvůli rodinným povinnostem (pouze 14% českých neaktivních žen ve věku 25-59 neparticipuje na trhu práce z důvodů péče o rodinu, přičemž evropský průměr je asi 20% pro ženy ve věku 25-54). Fakt, že ženy s dětmi vykazují nižší míry zaměstnanosti a zároveň neopouštějí pracovní sílu (nestávají se ekonomicky neaktivními) může být vysvětlen vysokou mírou nezaměstnanosti žen-matek. Data z Šetření sociální situace domácností z roku 2001 toto tvrzení potvrzují. V České republice si nelze nevšimnout vysokého podílu nezaměstnaných mezi ženami, které mají alespoň jedno dítě mladší 10 let (11%, nejvyšší podíl ze všech sledovaných zemí).

5.5 Příjmové znevýhodnění žen

Příjmové znevýhodnění žen může být uchopeno několika způsoby. Můžeme se například zaměřit na makroekonomické rozdíly v odměnách mužů a žen (podíl žen v zaměstnání ku podílu žen na odměnách/výplatách), na rozdíly v hrubém měsíčním příjmu nebo na rozdíly v hrubých hodinových mzdách mezi pohlavími. My se přikláníme k využití třetího zmíněného přístupu, protože dokáže eliminovat vliv počtu odpracovaných hodin na velikost příjmu, což je velmi důležitý moment hlavně v zemích, kde je u žen rozšířena práce na částečný úvazek.

Využití tohoto indikátoru ale není bez problémů. Jsme si vědomi toho, že do výpočtu se promítá problém genderové segmentace trhu práce, tedy rozhodnutí žen studovat určité

obory a pak pracovat pouze v určitých odvětvích trhu práce. Problém tohoto indikátoru tkví také v tom, že díky různým daňovým opatřením pro různé kategorie pracovníků nemusí automaticky korespondovat s reálnými čistými příjmy. V mnoha zemích je totiž práce na částečný úvazek, tedy příjem nezanedbatelného procenta ženské pracovní síly, zatížena vyšší daní.⁷¹

Přesto ale, mezi země s nejmenší diskrepancí mezi hrubou hodinovou výplatou mužů a žen patří Portugalsko, Itálie, Belgie, Francie (poměr se blíží 90%). V České republice, v Irsku, ve Velké Británii, v Rakousku a v Nizozemsku si ženy vydělají za hodinu pouze asi tři čtvrtiny mužské hrubé mzdy mužů. Vysvětlením tohoto stavu může být silná profesní genderová segregace a nízká participace žen v dobře placených pozicích.

T a b u l k a 5 Makroekonomický rozdíl v odměnách a genderové rozdíly v odměnách

	podíl průměrné ženské hrubé hodinové mzdy a mužské hodinové mzdy (populace 16-64, pracující více než 15 hodin týdně) – pro EU-15	poměr mezi průměrnými důchodovými dávkami mužů a žen za rok – pro EU-15
Belgie	89	1,52
Česká republika	75 (v roce 2001)	1,23 (založeno na datech z jednoho měsíce)
Dánsko	86	1,27
Finsko	81	1,60
Francie	88	1,80
Irsko	78	1,60
Itálie	91	1,69
Lucembursko	82	2,32
Německo	81	2,05
Nizozemsko	79	1,63
Portugalsko	95	1,64
Rakousko	79	1,73
Řecko	87	1,62
Španělsko	86	1,67
Švédsko	83	-
Velká Británie	78	2,19

Zdroj: Fischlová 2002, ECHP, vlna 8, vlastní výpočty, pro ČR ČSÚ

Waldfoegel (1997), který porovnával platy žen s dětmi s průměrným příjmem mužů nebo s příjmem žen bez dětí, došel k závěru, že v zemích, jako je Švédsko, Finsko, Belgie a Rakousko nelze odhalit žádné výrazné rozdíly mezi odměnami matek a bezdětných žen. Naopak například ve Velké Británii a v Německu jsou platy žen-matek výrazně nižší než u bezdětných pracovníků. Podle Waldfoegela (1998) se pozice žen na trhu práce v těchto zemích radikálně změnila: lze zaznamenat snižování obecného rozdílu v odměnách obou pohlaví a zvyšují se aktivní participace žen na trhu práce. Tyto trendy jsou však především výsledkem toho, že více a více žen volí kariéru raději než založení početnější rodiny. Ženy bez dětí si v mnohém, co se týče zaměstnání, polepsily, kdežto ženy s dětmi byly ponechány stranou emancipačního procesu.

Ženy obecně participují na trhu práce kratší dobu než muži, častěji pracují na částečný úvazek, mají vyšší míry nezaměstnanosti a díky rodinným povinnostem se častěji nacházejí mimo pracovní trh. Ve většině zemí je jejich příjem průměrně nižší než příjem mužů (ať už je to kvůli tlaku zaměstnavatelů, životním volbám nebo různé kvalifikaci a

⁷¹ Do příjmu žen se také odráží fakt, že se najdou opatření, která znevýhodňují práci na částečný úvazek tím, že je zatěžují vyšší daní. (Gustaffson, 2002)

výběru různých segmentů trhu práce. Tyto skutečnosti se projevují na jejich pracovním curriculum a v důsledku toho i na kvalitě jejich života v důchodovém věku. Poměr mezi průměrným důchodem finské ženy a finského muže byl 27% ve prospěch mužů. Španělsko uvádí v roce 2001 rozdíl 37% a Rakousko a Francie okolo 40-45% (COM 2002). V České republice činil, podle ČSÚ, poměr starobních důchodů mužů a žen v červnu roku 2003 7 888 Kč ku 6 415 Kč, tedy jasně ve prospěch mužů. Když ale porovnáme procentuální rozdíly u nás a ve výše uvedených zemích, ukazuje se, že situace v České republice je relativně uspokojivá.

Analýza dat ECHP (European Community Household Panel) z roku 2001 tyto závěry potvrzuje. Důchodové dávky mužů a žen jsou v České republice jednoznačně nejvyrovnanější ze všech sledovaných zemí (což může být způsobeno nebývalou nivelizací důchodů u nás, která stírá důsledky rozdílů mezi vyššími a nižšími výdělky a v důsledku i rozdíly v důchodech mužů a žen⁷²). Následují země jako jsou Dánsko, Belgie, Finsko a Irsko. Naopak relativně nejvýraznější finanční znevýhodnění žen v důchodovém věku najdeme v Lucembursku, Německu a ve Velké Británii (muži pobírají dvojnásobně vyšší důchodové dávky než ženy). Nezanedbatelná diskrepance mezi důchodovými dávkami existuje také ve Francii a v Rakousku.

Můžeme tedy závěrem konstatovat, že v České republice existují významné genderové rozdíly. Ženy v průměru vydělávají pouze 75% nezdaněného platu mužů. Vzhledem k tomu, že ženy a muži odpracují v Česku přibližně stejný počet hodin za měsíc, ženy tedy v průměru vydělávají tři čtvrtiny měsíční hrubé mzdy mužů (ČSÚ 2003). Jedním z plauzibilních vysvětlení relativně velkého rozdílu v průměrném příjmu je velká profesní segregace mužů a žen a výrazné platové znevýhodnění feminizovaných profesí. Toto příjmové znevýhodnění žen pracujících v určitých segmentech pracovního trhu se ovšem zatím nepromítá do důchodových dávek. Děje se tak díky vysoké nivelizaci, která zjemňuje důsledky rozdílu mezi vyššími a nižšími výdělky na výpočet důchodových dávek.

5.6 Opatření k vyrovnání situace žen na trhu práce

V textu jsme už několikrát naznačili, že hlavním důvodem znevýhodnění žen na trhu práce (nižší míry participace, vyšší míra částečných úvazků a podzaměstnanosti, kratší pracovní kariéra, vyšší míra nezaměstnanosti, vyšší ukazatele neaktivity, segmentace zaměstnaní) není primárně fakt, že jsou to ženy, ale že mohou mít děti. Na tuto skutečnost automaticky reaguje nejenom trh práce, ale i ženy samotné tím, že jí přizpůsobují svoje životní volby a strategie už od dětství. Jedním z řešení, jak tomuto zaběhnutému mechanismu strukturálně-individuálních interakcí čelit, je vybudování takového systému opatření, která povedou k tomu, že mateřství nebude znamenat a priori nevýhodu, a to ani pro přímého zaměstnavatele, ani pro zaměstnanou ženu. Břemeno odpovědnosti na sebe převezme stát nebo komunita. Mezi takováto opatření patří mateřská a rodičovská dovolená, formální péče o děti a propagace plnohodnotné práce na částečný úvazek.

Rodičovská/mateřská dovolená

Existence mateřské/rodičovské dovolené, dnes již ve všech zemích EU nejméně tříměsíční, garantuje, že jeden z rodičů se bude moci postarat po určitou dobu o dítě, bez nebezpečí ztráty zaměstnání. Trvání dovolené určuje, jak dlouho se rodina může postarat o nového člena bez nutnosti vyhledat formální péči nebo opustit zaměstnání. Tato skutečnost má i svoje negativní stránky. Ženy/rodiče, které zůstávají se svými dětmi po dlouhou dobu (v Portugalsku, v České republice, ve Francii, ve Finsku a v Německu například i více než dva roky), ztrácí svoji kvalifikaci a přerušují pracovní kariéru na takto dlouhou dobu může mít negativní důsledky na jejich znovuzařazení do pracovního procesu nebo na jejich kariérní

⁷² To se ale v souvislosti s reformou důchodového systému patrně změní.

postup. Tuto hypotézu potvrzuje například existence ustanovení, které říká, že zaměstnavatelé v České republice jsou povinováni zařadit ženy vracející se z mateřské dovolené na jejich původní práci a pracoviště. Pro ženy, které přicházejí po skončení rodičovské dovolené, už ale platí pouze to, že je zaměstnavatel přijme zpět a garance návratu do stejné pozice chybí. Takto formulované opatření implicitně naznačuje, že po třech letech si žena bude muset svoji pozici znovu vydobýt, nebude jí automaticky nabídnuta.

Pro komparativní účely je velmi důležité rozlišit mateřskou dovolenou a dovolenou spojenou s péčí o dítě, i když v některých zemích tento rozdíl není jasně definován. Ve většině evropských států je dovolená spojená s péčí o dítě po vyčerpání mateřské dovolené často neplacená nebo placená méně než mateřská dovolená.

Skandinávské země vedou, co se délky mateřské dovolené týče. Platby na mateřské dovolené se v průběhu pohybují od 44% (Velká Británie) až po 100% průměrné mzdy žen ve výrobě (většina zemí kontinentální Evropy). Francie, Německo, Finsko, Česká republika a Finsko jsou lídry v délce rodičovské dovolené. Rodičovská dovolená není placená v Řecku, Španělsku, Portugalsku, Irsku, Velké Británii a v Nizozemsku. V Dánsku, Finsku a Lucembursku přesahuje podpora v průběhu rodičovské dovolené 60% průměrné mzdy žen ve výrobě. V tomto kontextu lze situaci v České republice zhodnotit jako relativně vstřícnou co do délky trvání mateřské a rodičovské dovolené a spíše průměrnou ve vztahu k finančnímu zázemí poskytovanému osobě využívající této garantované přestávky v pracovní kariéře.

T a b u l k a 6 Souhrnné informace týkající se mateřské a rodičovské dovolené a míra zaměstnanosti u žen - matek s dětmi mladšími 6 let

	indikátory rodičovské a mateřské dovolené v letech 1999-2001			
	trvání mateřské dovolené (týdny)	dávky -mateřská dovolená (% z průměrné mzdy)	trvání mateřské dovolené plus dovolená na péči o dítě (týdny)	dávky v průběhu dovolené spojené s péčí o dítě (% průměrné hrubé mzdy žen ve výrobě), 1999**
Dánsko	30	100	82	63
Finsko	52	70	164	66
Švédsko	64	63	85	-
Řecko	16	50	42	neplacená
Itálie	21,5	80	64,5	30
Portugalsko	24,3	100	128,3	neplacená
Španělsko	16	100	164	neplacená
Česká republika*	28	68	168	17
Irsko	14	70	42	neplacená
Velká Británie	18	44	44	neplacená
Rakousko	16	100	112	31
Lucembursko	16	100	68	63
Německo	14	100	162	24
Nizozemsko	16	100	68	neplacená
Belgie	15	77	67	37
Francie	16	100	162	39

Zdroj: OECD Employment Outlook 2001, **Gauthier 2000 - Peněžní dávky v průběhu dovolené spojené s péčí o dítě

Poznámka: formální péče zahrnuje privátní i státní formu této služby,* založeno na vlastních kalkulacích (využita data ČSÚ)

Formální péče o děti

Klíčovým elementem státní/komunitní pomoci v eliminaci znevýhodnění žen na pracovním trhu je finančně a prostorově dostupná, dobře organizovaná formální péče o děti. Je alternativou nebo plynulým navázáním na rodičovskou dovolenou, která je založená na

předpokladu, že rodiče berou péči o své potomky do svých rukou a opouštějí kvůli nim na čas pracovní proces. Formální péče o děti umožňuje rodičům zaměstnání nepřerušovat/neopouštět.

Dlouhá garantována rodičovská dovolená v určitých zemích může být zdrojem menšího využívání formální péče o děti. Argumentace ale může jít i opačným směrem. Díky tomu, že formální péče o děti není v dané zemi příliš rozšířená, jeden z rodičů zůstává déle na rodičovské dovolené. Data týkající se formální péče o předškolní děti se velmi různí a je těžké posoudit, ze kterých zdrojů vycházejí.

Obecně lze ale konstatovat, že v Dánsku, Švédsku, Belgii a Francii je externalizace péče o děti mladší 3 let úspěšná. Více než jedna třetina všech dětí v této věkové kategorii navštěvuje předškolní zařízení. Naopak v zemích jižní Evropy, v České republice,⁷³ v Rakousku a v Nizozemsku je participace na formální předškolní péči pro nejmladší děti velmi nízká. Ve všech sledovaných zemích kromě Řecka participuje nadpoloviční většina dětí ve věku od 3 do povinné školní docházky na formální péči o děti.

Nízké využívání formální předškolní péče o mladší děti může být ovlivněno několika faktory: malou zainteresovaností státu a státní finanční podpory, finanční nedostupností péče pro nejširší vrstvy rodičů, provozními limity poskytované péče (omezené hodiny působení, prostorová nedostupnost atd.)

T a b u l k a 7 Informace o formální péči o děti s důrazem na děti do 3 let

	využívání formální péče - děti do 3 let (OECD)	využívání formální péče - děti do 3 let (Bradshaw a Finch)	kvalita organizace formální péče o děti					využívání péče -dětí od tří let do povinné školní docházky, OECD
			garanto -vaná státem	finanční spoluúčast rodičů	státní dotace	finanční podpora podle příjmu	daňové úlevy	
Dánsko	64	56	ano	ano	ano	ano	ne	91
Finsko	22	19	ano	ano	ano	ano	ne	66
Švédsko	48	40	ano	ano	ano	ano	ne	80
Řecko	3	3	ne	ne	ano	ne	ano	46
Itálie	6	9	ne	ano	ne	ano	ne	95
Portugalsko	12	-	ano	ano	ano	ano	ano	75
Španělsko	5	-	ne	ano	ne	ne	ne	84
Česká rep.	1	-	ne	ano	ano	ano	ne	85
Irsko	38	1	ne	ano	ano	ne	ne	56
Velká Brit.	34	15	ne	ano	ne	ne	ano	60
Rakousko	4	5	ne	ano	ano	ano	ne	68
Lucembursko	-	16	ne	ano	ano	no	ano	-
Německo	10	9	ne	ano	ano	ano	ano	78
Nizozemsko	6	19	ne	ano	ano	ano	ano	98
Belgie	30	63 (Flandry)	ano	ano	ano	ano	ano	97
Francie	29	39	ne	ano	ano	ano	ano	99

Zdroj: OECD Employment Outlook 2001, Bradshaw a Finch 2002 pp.83

Poznámka: Formální péče o děti: - do kategorie formální péče o děti jsou v tomto případě zahrnuty jak státní, tak i privátní formy této služby: skupinová péče ve školkách, speciální zařízení pro hendikepované děti, soukromí poskytovatelé péče (např. ženy starající se v soukromí o více dětí ze sousedství plánované ve větší míře v Itálii), soukromí pečovatelé docházející nebo žijící v domácnosti rodičů (rozšířené především ve Španělsku). Skutečnost, že není rozlišena privátní (placená) a veřejná forma péče o děti, nás připravuje o velmi významné údaje.

⁷³ Podle dat Českého statistického úřadu je v České republice 50% dětí ve věku 0-5 v péči formálních institucí, přičemž v roce 2002 nebylo 3 813 dětí (1,3 % ze všech žádostí) přijato kvůli omezené kapacitě zařízení (do tohoto výpočtu, ale zřejmě nebyly zahrnuty jesle).

Ukazatel zmiňuje pouze obecné trendy. Neúplné rodiny a nízkopříjmové rodiny následují jiná pravidla, protože jsou ve většině zemí chápány jako zvláštní kategorie vyžadující slevy a finanční dotace.

Je zarážející, jak nízké je v České republice využívání formální péče pro nejmladší děti (0-3 let) v porovnání s ostatními zeměmi.⁷⁴ Vypadá to, že péče o tuto věkovou kategorii dětí v české společnosti je převážně záležitostí domácí sféry a že ženy do velké míry využívají možnosti zůstat na rodičovské dovolené nebo spoléhají na pomoc neformálních opatrovníků.

Sirovátka (2004) uvádí, že státem podporovaná péče o děti do 3 let prošla po pádu komunistického režimu radikálními změnami. Jejich počet a kapacita se v průběhu doby výrazně snížila (z 53 tisíc míst pro děti v roce 1989 na 1,8 tisíc v roce 2000). Podrobnější data týkající se především poptávky po zařízeních tohoto typu by mohla odhalit, zda České rodiny nevyužívají těchto služeb proto, že jsou „nedostatkovým zbožím“, příliš drahé pro širší vrstvy obyvatelstva nebo prostě nejsou populární a rodiče volí jiné cesty, jak se postarat o své potomky.

Veřejná péče o nejmenší děti v České republice je prostorově velmi omezená, tzn. dostupná pouze ve větších městech, kde jsou upřednostňovány osoby, které mají v tomto městě trvalé bydliště, otevírací hodiny jeslí se různí podle provozovatele, ale podle našeho malého testu⁷⁵ v terénu nefungují před 6:30 ráno a zavírají ne později než v 17:00 odpoledne. Tento fakt diskvalifikuje osoby žijící v menších městech, osoby, které nemají trvalé bydliště v místě, kde jsou jesle zřízeny, a ty, jejichž pracovní doba začíná dříve nebo končí později než ta v jeslích. Také finanční spoluúčast rodičů se velmi liší jesle od jeslí. Pro standardní rodinu (ne samoživitele) s příjmem přesahujícím životní minimum se ceny pohybují od několika set korun (např. rodiče s trvalým bydlištěm v Havlíčkově Brodě platí za jedno roční dítě včetně jídla 810 Kč za měsíc), po několik tisíc korun (rodiče bez trvalého bydliště v Havlíčkově Brodě platí 2 040 Kč, rodiče ve Frýdku Místku 2 460 Kč za měsíc, 3 500 Kč v Mladé Boleslavi, v Brně rodiče do dvojnásobku životního minima platí 1 500 Kč, do trojnásobku životního minima 2 500 Kč a nad trojnásobek životního minima 4 500 Kč).

Na formální péči o děti ve věku 3-6 let participuje 85% dětí, což je relativně vysoký počet. Tato péče je součástí vzdělávacího systému v České republice a ve srovnání s jeslemi je mnohem lépe dostupná, a to jak cenově, tak i prostorově. Mateřské školy je možné nalézt i v obcích do 1000 obyvatel.

Od ledna 2005 navíc došlo k diverzifikaci plateb za formální péči o děti. Děti navštěvující předškolní zařízení rok před nastoupením povinné školní docházky jsou od placení osvobozeny, mladší děti budou platit více (ne však víc než 50% skutečných průměrných neinvestičních nákladů na dítě v uplynulém kalendářním roce s výjimkou výdajů na platy) (Lidové noviny 16.01.2005).

Práce na částečný úvazek

Problémům spojených s prací na částečný úvazek jsme se už věnovali, a proto se v tomto odstavci zaměříme na rozšíření diskuse o možnosti zlepšení současné situace v České republice. V kontextu České republiky je velmi důležité podotknout, že práce na částečný úvazek není velmi oblíbená u zaměstnavatelů (nárůst administrativy, odvody státu hlavně v podobě zdravotního pojištění, které jsou stejné jako pro pracovníky na plný úvazek) a z důvodů již zmíněných není ani preferovanou strategií zaměstnanců. Možným východiskem z této situace je zvýšení atraktivity práce na částečný úvazek pro zaměstnavatele (ne pouze

⁷⁴ Zde nebereme v úvahu, že část kohorty dětí mezi 2 až 3 lety navštěvuje mateřské školy, což výše uvedený mezinárodní přehled zjevně nezohledňuje.

⁷⁵ Telefonicky jsme kontaktovali 5 jeslí v různých městech v České republice (Brno, Frýdek-Místek, Mladá Boleslav, Havlíčkův Brod a Prostějov) a ptali jsme se na otevírací hodiny a finanční spoluúčast rodičů a možnosti umístění jednorozhodného dítěte v jejich instituci.

pokud je žena po porodu a má na snížení pracovní doby ze zákona právo).⁷⁶ Rozšíření práce na částečný úvazek u žen s dětmi v předškolním věku je však velmi vázáno na dostupnost formální péče o děti. Navíc existují časová omezení v docházce dětí do mateřských škol pro ženy s částečným úvazkem.

Shrnutí

Délka mateřské dovolené i výše příspěvků, které ženy pobírají v jejím průběhu, jsou v porovnání s ostatními zkoumanými zeměmi průměrné. Navazující rodičovská dovolená už ale patří mezi nejdéle garantovaná přerušování pracovní kariéry z důvodu péče o děti v EU (Česká republika se o primát dělí s Německem, Francií, Španělskem a Finskem). Finanční podpora v průběhu rodičovské dovolené činí u nás 17% průměrného příjmu a není tedy plnohodnotnou kompenzací ušlého příjmu. Předškolní péče o nejmladší děti (0-3 roky) je podle dostupných dat velmi nízká. Tento fakt může být způsoben neefektivní nebo příliš nákladnou organizací péče o děti/jeslí. Ty jsou dostupné pouze ve větších městech, fungují pouze po omezenou dobu, velmi často jsou určeny pro děti starší než jeden rok a finanční spoluúčast rodičů je pro nižší příjmové kategorie, které se však nenacházejí pod hranici životního minima nebo nejsou samoživitelé, nákladná. Dáme-li totiž dohromady dávky rodičovské dovolené, uspořené částku za péči o dítě v jeslích, náklady a stres spojené s nutnou dopravou dítěte do jeslí, které fungují většinou pouze v městech nad 20 tisíc obyvatel, a otevírací hodiny, které se v mnoha případech nekryjí se organizací směn v průmyslové výrobě nebo s prací po 17:00, vychází nám, že velké procento žen nemůže profitovat z formální péče o malé děti a volí dlouhodobý pobyt na rodičovské dovolené nebo privátní (často nákladné) alternativní řešení.

Závěr

Znevýhodnění žen na trhu práce může nabývat mnoha podob a je velmi závislé na kulturním kontextu té které země. Je velmi složité rozlišit, kdy jde o znevýhodnění dobrovolné, které je součástí vědomě zvolené životní strategie a kdy je nechtěným břemenem, které svobodné rozhodování jednotlivců omezuje. Biologická danost určující, že ženy rodí děti, je v kontextu moderní společnosti a hlavně v kontextu účasti na trhu práce znevýhodňujícím elementem. Zde jsme svědkem zásadního rozporu, který sahá až k samé podstatě konceptu svobody a rovnosti pohlaví. Občan, volič, pracovník, to jsou kategorie, které jsou vystaveny na presumpci autonomního individua, svobodně jednajících fyzické osoby. Pakliže jsou ale ženy-matky dlouhodobě fyziologicky zainteresovány na reprodukci, jejich volní potenciál je ve vztahu hlavně ke třetí zmíněné kategorii, kategorii pracovníc, značně omezen. Pozice žen matek je tak zákonitě jiná než pozice mužů, kteří na těhotenství, porodu a starosti o dítě po narození nejsou fyzicky poutáni. To potvrzují i data týkající se participace žen-matek na trhu práce podle věku a rodinného stavu a podle počtu dětí v porovnání s muži a svobodnými či bezdětnými ženami.

Výsledkem naší analýzy výstupových indikátorů znevýhodnění žen na trhu práce může být „škála“ sledovaných zemí, kde pól s nejmenší mírou znevýhodnění tvoří skandinávské země a na opačném konci stojí země jižní Evropy. Prostor mezi nimi patří zbývajícím zemím, přičemž nejbližší prvně zmiňovanému pólu se nacházejí Velká Británie, Portugalsko, Česká republika, Nizozemsko, Belgie a Francie. Druhému extrému se nejlépe blíží Irsko, Lucembursko, Německo a Rakousko.

V kontextu normativních předpokladů této studie, že vyšší participace žen na trhu práce v povoláních umožňujících kariérní růst je prospěšná jak pro ženy samotné, tak i pro celou společnost, lze za země s nejlepší praxí považovat skandinávské země. Rozdíl mezi

⁷⁶ V některých zemích jsou pobídkou například úlevy v oblasti nákladů práce - odvody sociálního pojištění atp.

obecnými ukazateli participace či neúčasti žen a mužů na trhu práce jsou nejnižší ze všech sledovaných zemí (někdy jim konkurují Portugalsko a Anglie, kde ovšem kvantita pracovní účasti žen na trhu práce není vyvážena kvalitou vykonávaných povolání. Míry nezaměstnanosti a podzaměstnanosti jsou v této části Evropy velmi nízké (s výjimkou Finska, kde vyšší míra nezaměstnanosti může být vysvětlena tím, že drtivá většina žen je ekonomicky aktivní, přičemž zde není rozšířena práce na částečný úvazek. Proto ženy, které nemohou najít práci na plný úvazek, končí na úřadech práce). Přítomnost dětí v domácnosti má sice mírně negativní vliv na participaci žen na trhu práce, v porovnání s ostatními zeměmi je však znevýhodnění žen-matek velmi malé. Za další velmi významnou charakteristiku těchto zemí lze považovat skutečnost, že úspěšně externalizují péči o děti. Ve všech třech skandinávských zemích existuje státem garantovaná péče o děti v předškolním věku, která je hojně využívána (s výjimkou Finska, kde hodnoty participace dětí na formální péči dosahují pouze průměrných hodnot, což lze vysvětlit existencí velmi dlouhé a finančně kryté rodičovské dovolené⁷⁷).

V České republice se znevýhodnění projevuje zvláště v případě žen-matek. Ženy s dětmi vykazují menší míru zaměstnanosti, vyšší míru nezaměstnanosti a početnější je také kategorie pracovně neaktivních. Podíváme-li se na existující opatření státu, která by měla pozici matek na trhu práce podporovat, můžeme konstatovat, že stimulace vzniku pracovních míst na částečný úvazek by mohla oslabit tlaky vedoucí ženy do statusu nezaměstnanosti nebo pracovní neaktivity. Garantování dlouhé mateřské dovolené vedoucí k dlouhodobému přerušování kariéry a profesního růstu, kombinované s problémy externalizace péče o nejmladší děti do formální péče způsobuje nežádoucí situaci - odliv žen z pracovního trhu.⁷⁸ Přesto, že mají matky zákonem garantovanou možnost požádat po určitou dobu o snížení pracovního úvazku, reálná situace na trhu práce svědčí o tom, že tato možnost není příliš využívána.

Špatné vyhlídky žen pečujících o děti na trhu práce mohou být v kontextu měnících se sociálních a ekonomických podmínek jedním z faktorů přispívajících k nízké porodnosti v ČR. Pokud mají být ženám garantovány stejné podmínky vstupu a postupu na pracovním trhu, je větší míra intervence státu v řadě ohledů nezbytná.

⁷⁷ 66% průměrného platu žen pracujících ve výrobních odvětvích.

⁷⁸ Respektujeme zde v zemích EU obecně přijímaný imperativ vysokého zapojení žen na trhu práce.

Literatura

Bernhardt, E. M. (2000) Female Careers between Employment and Children; European Observatory of the Social Situation;

http://europa.eu.int/comm/employment_social/eoss/downloads/sevilla_2000_bernhardten.pdf

Bradley, K. (2000) The Incorporation of Women into Higher Education: Paradoxical Outcomes? *Sociology of Education*, Vol. 73, No. 1, pp. 1-18

Bradshaw, J., Finch, N. (2002) A Comparison of Child Benefits Packages in 22 Countries. Research Report No 174, Department of Work and Pensions, University of York

COM (2002) Draft of a Joint report by the Commission and the Council on Adequate and sustainable pensions. Brussels: Commission of the European Communities

http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/dec/joint_pensions_report_en.pdf

Cook, L. (2001) Impact of dual careers on average family size: comparison of 11 countries. CEPS/INSTEAD, IRISS Working Papers Series, No. 2001-05

Cotter, D. A. et al (1998) Demand for Female Labor. *American Journal of Sociology*, Vol. 103, Issue 6, pp. 1673-1712

ČSÚ (2003) <http://www.czso.cz/eng/edicniplan.nsf/aktual/ep-3>

ČSÚ (2003) Vývoj mezd v letech 1993 -2003

<http://www.czso.cz/eng/edicniplan.nsf/aktual/ep-3>

Esping-Andersen, G. (1990) *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press

Esping-Andersen, G. et al (2002) *Why We Need a New Welfare State*. Oxford: Oxford University

European Commission (2003) *The social situation in the European Union*. Luxembourg: Office of the Official Publications of the European Communities

EUROSTAT (2002) *Eurostat Year Book 2002*.

EUROSTAT (July 2003) Labour reserve in Europe in Spring 2001. News Releases. 81/2003 http://europa.eu.int/comm/eurostat/Public/datashop/print-product_14.8.2003

EUROSTAT (2003) *European Social Statistics. Social Protection. Expenditure and receipts. Data 1991-2000*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities

Fischlová, D. (2002) *Analýza rozdílu ve výši pracovních příjmů mužů a žen - návržení modelového postupu zjišťování diskriminace*. Praha: VÚPSV

Gauthier, A.H. (2000) Public policies affecting fertility and families in Europe: A survey of the 15 states. Paper prepared for the European Observatory on Family Matters, Annual Seminar 2000: "Low Fertility, Families and Public Policies", Sevilla (Spain), 15-16 September 2000

Gornick, J.C., Jacobs, J.A. (1998) Gender, the Welfare State, and Public Employment: A Comparative Study of Seven Industrialized Countries. *American Sociological Review*, Vol. 63, No. 5, pp. 688-710

Gustafsson, S.; Kenjoh, E. and Wetzels, C. (2002): Postponement of maternity and the duration of the time spent at home after first birth: Panel Data analysis comparing Germany, Great Britain, The Netherlands and Sweden; OECD - Employment, Labour and Social Affairs Committee;

[http://www.oilis.oecd.org/OLIS/2002DOC.NSF/43bb6130e5e86e5fc12569fa005d004c/f87261ce1be3e562c1256c4e00294d42/\\$FILE/JT00133188.PDF](http://www.oilis.oecd.org/OLIS/2002DOC.NSF/43bb6130e5e86e5fc12569fa005d004c/f87261ce1be3e562c1256c4e00294d42/$FILE/JT00133188.PDF)

ILO International Labour Organization (1995) Sources a Methods-Labour Statistics. Vol. 2
Geneva: Labour Force

ILO (2002) Key Indicators of the Labor Market, Geneva: ILO

ILO (2003) Key Indicators of the Labor Market, Geneva: ILO

Lewis, J. (1992) Gender and the Development of Welfare Regimes. Journal of European Social Policy. Vol. 2, No. 3, pp. 159-173

Lidové noviny (16.10.2005) Mladší děti zaplatí za starší.
www.lidovky.centrum.cz/tisk.phtml?id=322502

OECD (2001) Employment outlook. OECD

OECD (2002) Employment outlook. OECD

Pronzato, C. (July 3,2003) Analysing Women's Employment and Fertility Rates in Europe: Differences and Similarities across European Countries. Conference paper presented at EPUNet conference. University of Essex

Sirovátka, T. (2003) Rodinné chování a rodinná politika v období transformace. In: Mareš, P., Potočný, T. (eds) Modernizace a česká rodina. Brno: Barrister a Principal, pp. 37-59

Souhrnná zpráva o plnění Priorit a principů vlády pro prosazování rovnosti mužů a žen v roce 2002. Usnesení vlády České republiky č. 435 ze dne 7.5. 2003

VÚPSV (2003) Vývoj hlavních ekonomických a sociálních ukazatelů České republiky 1990-2002. Bulletin No. 18. Praha: VÚPSV

Waldfoegel, J. (1997) The Effect of Children on Women's Wages. American Sociological Review. Vol.62, Issue 2, pp.209-217

Waldfoegel, J. (1998) Understanding the "Family Gap" in Pay for Women with Children. The Journal of Economic Perspectives, Vol. 12, No. 1, pp. 137-156

Závěr

Celkové směřování sociální politiky

ČR je v celkovém „úsilí“ sociální politiky (měřeno podílem výdajů na HDP) zatím na nižší úrovni než představuje průměr zemí EU-15, přibližuje se však postupně tomuto evropskému standardu. V roce 2001 ČR zaostávala ještě ve většině oblastí, vyjma zdravotní péče, kde předstihla evropský průměr.

Nejvíce ČR v porovnání se zeměmi EU-15 zaostává v oblasti „aktivních“ sociálních výdajů (konkrétně na zaměstnanost, bydlení a rodinnou politiku), když na tyto oblasti vydává 1,5 % HDP proti průměru 3,4 % v zemích EU-15. Podobně vydává méně (4,4 % proti průměru 5,4 %) na školství. Dokonce tyto „aktivní“ výdaje v sledovaném období deseti, respektive pěti let v relaci na celkové výdaje snížila.

Podobně však v oblasti „tradičních rizik“ souvisejících s životním cyklem (důchody, nemocenské dávky) jsou sociální výdaje v ČR proti průměru EU-15 stále nižší. Je to důsledkem nižší štědrosti-úrovně dávek (nižší jsou poměry náhrady dávek v relaci ke mzdám nejen pro vyšší, ale i pro střední příjmové skupiny). Konečně také za průměrem zemí EU-15 relativně zaostávají výdaje na „nová rizika“ - dávky v nezaměstnanosti a dávky sociální pomoci, zejména proto, že systém dávek v nezaměstnanosti je daleko méně štědrý (opět nízké náhrady příjmu a krátké období poskytování dávky) v porovnání s evropským standardem.

Celkově bychom mohli v evropském kontextu klasifikovat profil české sociální politiky, nahlíženo indikátory „policy effort“ jako „pasivní“ strategii, která se v průběhu času upevňuje.

Podle výše a struktury sociálních výdajů v roce 2001 můžeme v EU rozlišit čtyři seskupení zemí.

Skupina 1:

„Modernizace na vysoké úrovni výdajů“

Zahrnuje Severské země (Dánsko, Finsko, Švédsko) a Francii, Německo.

Charakteristika: vyšší výdaje proti průměru celkově. Sice průměrné výdaje na náhrady příjmů (pojištění), ale vyšší výdaje na pasivní opatření ve prospěch nových rizik, vyšší výdaje na aktivní opatření a vyšší výdaje na vzdělání.

Skupina 2:

„Tradiční přístup“

Zahrnuje Itálii, Řecko, Polsko, Rakousko

Charakteristika: vysoké výdaje na náhrady příjmů (pojištění), spíše nižší, ale různě vysoké výdaje na ostatní oblasti - pasivní výdaje na nová rizika a aktivní výdaje, zdravotnictví.

Skupina 3

„Úsporná de-modernizace“

Portugalsko, Španělsko, Česká republika, Slovensko

Charakteristika: celkově nižší výdaje proti průměru. Spíše nižší či průměrné výdaje na náhrady příjmů, nižší výdaje na pasivní kompenzace nových rizik, nižší výdaje na aktivní politiku a spíše vyšší výdaje na zdravotní péči.

Skupina 4

„Úsporná modernizace“

Zahrnuje Velkou Británii, Maďarsko, Lucembursko, Nizozemsko

Charakteristika: průměrné či nižší celkové výdaje, ale spíše vyšší výdaje na aktivní opatření.

Vývojové tendence založené na analýze rozdílů v podílu jednotlivých typů výdajů na HDP potvrzují hypotézu o konvergenci v celkových výdajích. ČR patří k zemím, kde vedle výdajů na náhrady mezd (důchody, nemocenské dávky) rostou i výdaje na zdravotnictví a klesají či jsou stabilizovány výdaje na nová rizika (k těmto zemím patří Německo, Řecko, Portugalsko, Polsko), jak kompenzace příjmů, tak i aktivní výdaje. V ČR a Polsku je pokles aktivních výdajů nejvýraznější.

Pokud bychom tuto analýzu interpretovali jako indikaci celkového směřování sociální politiky, je podle našeho názoru dokladem několika tendencí. V průběhu devadesátých let se u nás projevovala snaha o udržení spíše nižšího a nerostoucího podílu sociálních výdajů na HDP či na stabilizaci státního rozpočtu mj. zadržováním růstu sociálních výdajů. Na druhé straně ale se projevuje snaha o kompenzaci dopadů tržní transformace, zejména u početnějších skupin populace, kde hrozí pokles reálné životní úrovně: jde o důchodce s důchody vypočtenými z nízkých příjmů či rodiny s dětmi a nízkými výdělky. Některé nové výdaje a nároky samovolně vyplývají - přímé výdaje na nezaměstnanost či nepřímé v podobě předčasných důchodů, dávek sociální pomoci, zvýšené nemocnosti. Rostou nároky a zvyšuje se technologická úroveň zdravotnictví, přitom není dostatečně doladěn systém jeho financování. To vše vytváří tlaky na sociální výdaje a jejich pozvolný růst v oblasti „tradičních rizik“ a zdravotnictví. Naproti tomu jsou hledány možnosti úspor v oblasti pasivních kompenzací nových rizik. Tyto zdánlivé úspory se ale projevují nepřímo v jiných oblastech („bublinový efekt“). A dále jde zejména o úspory v oblasti aktivních výdajů - tyto výdaje nejsou chápány jako nezbytné. Problémem však je, že tyto úspory v aktivních výdajích se projevují dlouhodobě v oblasti rozvoje lidských zdrojů, zaměstnatelnosti, funkcí rodiny, sociálního začlenění a patrně i v demografickém vývoji. Oslabují produktivitu lidských zdrojů a ekonomický růst. Mohou vést v delším časovém horizontu rovněž ke zhoršení dosažení cílů, jež akcentuje Lisabonská strategie: zaměstnanosti a nezaměstnanosti, sociálního začleňování, harmonizace rodiny a práce. Rozhodně nevytvářejí nejlepší předpoklady k důraznějšímu prosazování agend, které s Lisabonskou strategií bezprostředně souvisejí, jako je Národní akční plán zaměstnanosti, Národní plán sociálního začleňování.

Klíčové „agendy“ sociální politiky akcentované Lisabonskou deklarací

Sociální exkluze a inkluze, chudoba

Ačkoliv se v evropském srovnání jeví míra ohrožení chudobou a sociálním vyloučením v České republice jako spíše nízká, problém sociální exkluze v ČR existuje, a to především v důsledku vysoké míry jeho koncentrace (typicky do skupin jako je romská populace, dlouhodobě nezaměstnaní, bezdomovci, přistěhovalci, mentálně postižení).

Český Národní akční plán sociálního začleňování zachycuje širší spektrum dimenzí sociálního vyloučení a spojuje identifikované problémy s nástroji, které jsou a mohou být uplatňovány k řešení tohoto problému. Zajišťuje spolupráci mezi neziskovými nestátními organizacemi a státní správou. Na druhou stranu má český NAPSÍ, nahlíženo ostřejší optikou mezinárodního srovnání, deklarativní povahu: nestanovuje totiž konkrétní cíle, jichž by mělo být v průběhu jeho realizace dosahováno, a obecností cílů se dost odlišuje od plánů sociálního začleňování vyhlášených v ostatních členských zemích Evropské unie. Do značné míry opomíjí některé faktory, které mohou vést k sociálnímu vyloučení (například problém přílišného zadlužování) a sociální skupiny, které jsou riziku chudoby a sociálního vyloučení vystaveny ve zvýšené míře (například drogově závislí, oběti trestných činů, komerčně zneužívané osoby ad.). Určitý problém lze spatřovat v tom, že zatímco NAPSÍ identifikuje začleňování na trhu práce jako klíčové pro řešení otázek sociální exkluze a chudoby, oblast politiky zaměstnanosti patří v systému sociální politiky ČR k méně akcentovaným (viz výše).

Trh práce, politika zaměstnanosti

Problémy trhu práce v ČR lze stručně shrnout asi takto: na jedné straně sledujeme v evropském srovnání průměrné hodnoty míry zaměstnanosti a nezaměstnanosti, na druhé straně ale také vysoký podíl dlouhodobé nezaměstnanosti, velké regionální rozdíly, velké rozdíly v míře nezaměstnanosti mezi muži a ženami (zvláště s ohledem na břemeno péče o děti), mezi nekvalifikovanými a kvalifikovanými, vyšší nezaměstnanost mladých lidí.

Tyto tendence prozrazující nižší flexibilitu trhu práce se spíše upevňují či prohlubují a jsou do určité míry i zdrojem sociální exkluze vymezených (zatím ne příliš početných) sociálních skupin.

Aktivní politiku zaměstnanosti v ČR lze charakterizovat v současné době jako velmi úspornou (výdaje na ni se pohybují pouze 0,2% HDP, což je až pěti- až sedminásobně méně než ve srovnatelných evropských zemích) a nepříliš rozsáhlou z hlediska počtů účastníků jejích programů/opatření. Jedním z klíčových problémů české politiky pracovního trhu je malý důraz na podporu funkcí veřejných služeb zaměstnanosti, ve smyslu jejich personálního a také finančního zajištění. O něco příznivější situace je v oblasti rekvalifikačních a výcvikových programů. Ty by sice zasluhovaly větší objem vynaložených finančních prostředků (podobně jako všechna ostatní opatření), jejich rozsah se nicméně v posledních letech postupně zvyšuje. Kromě tradičních nástrojů pro přímou tvorbu pracovních míst (veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa a podpora podnikání) realizuje ČR od roku 1999 také program investičních pobídek, dost podobně jako v řadě jiných zemí EU.

Rezervy zůstávají nadále v oblasti opatření, která jednak zvyšují motivaci pracovní síly vstupovat a vracet se na pracovní trh, jednak podněcují zaměstnavatele k vytváření pracovních míst a k dlouhodobému zájmu o lidský kapitál svých zaměstnanců.

V poslední době lze sledovat tendence k modernizaci politiky zaměstnanosti, k vyššímu důrazu na aktivaci: přinášejí její úpravy v novém Zákoně o zaměstnanosti 235/2004 Sb., například zpřísněním stávajících podmínek odchodu do předčasného důchodu, možnostmi současně pobírat dávku rodičovského příspěvku nebo důchodového zabezpečení a neomezeně si přivydělávat, možnost nízkého výdělků a zachování nároku na podporu, agenturní zaměstnávání, připravovány jsou aktivační změny v oblasti životního minima a dávek sociální potřeby.

Výraznější posun z hlediska zadržení a eliminace nepříznivých tendencí na trhu práce však bude patrně vyžadovat důraznější opatření a zajištění finančních i personálních kapacit k jejich realizaci.

Kvalita práce

Hledisko kvality práce je dílčím hlediskem pohybů na trhu práce, souvisí s otázkou zaměstnanosti, zaměstnatelnosti a sociálního začleňování. Multidimenzionalita konceptu kvality práce má za následek i to, že není jednoznačně možné seřadit jednotlivé země podle nějakého souhrnného indikátoru „kvality práce“.

Česká republika není v oblasti subjektivně vnímané kvality práce ani jednoznačným lídrem mezi zeměmi ACC 12, ale na druhou stranu ani výrazně nezaostává. Především se zdá, že zaostává v míře individuální aktivity na straně pracovní síly, která by mohla vést k získání lépe placeného pracovního místa. Při hodnocení subjektivní spokojenosti v hlavním zaměstnání ČR patří do skupiny východoevropských zemí charakteristických spíše nižší úrovní subjektivní spokojenosti. V ČR lze očekávat posuny, které povedou v následujících letech například ke změně ve struktuře podle typu pracovních úvazků, kde pozorujeme značné rozdíly i mezi zeměmi EU-15. Lze dovodit, že další flexibilizace pracovních úvazků bude

vnímána zaměstnanci spíše negativně i proto, že pocítují v mezinárodním srovnání malou možnost kontroly nad odpracovaným časem, pracovním režimem atp. Míra absencí z „jiných zdravotních důvodů“ vysoce v ČR překračuje jak průměr EU-15, tak průměr ACC-12.

Dilema tlaku na efektivitu a pružnost trhů práce na jedné straně a požadavku větší jistoty eropské země řeší implementací principu *flexicurity*, jenž zahrnuje mj. i pružnost zaměstnaneckých forem spojenou i s příležitostmi k rozvoji funkční zaměstnatelnosti. Zde je v České republice nepochybně velký prostor pro společné úsilí státu a zaměstnanců (jejich reprezentace), případně i zaměstnavatelů.

Lisabonská kritéria, pokud jich má být v roce 2010 dosaženo, budou nutit jednotlivé členské země EU v následujících letech k implementaci dalších opatření flexibilizující především specifické skupiny osob: absolventy škol, matky s malými dětmi a osoby ve vyšším věku. Evropský sociální model se postupně mění a bude se měnit i nadále. Členské země jsou vyzývány ke zlepšení podnikatelského prostředí, odbourávání byrokratických bariér především při startu malého a středního podnikání. A samozřejmě i k investicím do podpory podnikání, především nepřímo prostřednictvím snižování regulace a nepřímých nákladů práce. Tento modernizovaný sociální model musí být také připraven profitovat ve svém vlastním fungování z implementace moderních informačních technologií, stejně jako z rostoucí kvalifikace personálu.

Začlenění žen na trhu práce, sladění rodiny a práce

Znevýhodnění žen na trhu práce může nabývat mnoha podob. Je složité rozlišit, kdy jde o znevýhodnění dobrovolné, které je součástí vědomě zvolené životní strategie, a kdy je nechtěným břemenem, které svobodné rozhodování jednotlivců omezuje. Výsledkem analýzy výstupových indikátorů znevýhodnění žen na trhu práce je „škála“ sledovaných zemí, kde pól s nejmenší mírou znevýhodnění představují skandinávské země a na opačném konci stojí země jižní Evropy. Prostor mezi nimi patří zbývajícím zemím, přičemž nejbližší prvně zmiňovanému pólu (menší míra znevýhodnění) se nacházejí Velká Británie, Portugalsko, Česká republika, Nizozemsko, Belgie a Francie.

V České republice se ale znevýhodnění na trhu práce projevuje zvláště v případě žen-matek. Ženy s dětmi vykazují menší míru zaměstnanosti, vyšší míru nezaměstnanosti a početnější je také kategorie pracovně neaktivních. Opatření státu, která by měla pozici matek na trhu práce podporovat, jsou slabá (máme na mysli stimulaci vzniku pracovních míst na částečný úvazek, eliminaci problémů s externalizací péče o nejmladší děti, podporu získání zaměstnání po rodičovské dovolené, podporu dělby práce v rodině).

Shrnutí, z hlediska procesu „modernizace“ sociálního státu, jež spočívá v akcentech položených v opatřeních sociální politiky na tzv. „nová“ rizika, zejména na podporu aktivity na trhu práce, na rozvoj lidského kapitálu, na harmonizaci rodiny a práce, na eliminaci sociální exkluze a chudoby, je možné hodnotit současnou českou sociální politiku jako zatím až příliš „tradičně“ orientovanou. Modernizační trendy sice zachytila, ale jen velmi slabě a na opatření, která by měla být konkrétní odpovědí na nové problémy, jsou zatím málo důrazná.

Tato skutečnost se patrně odráží v zjevných rigiditách trhu práce (dlouhodobá nezaměstnanost aj.) a možná i v trvale nízké fertilitě. V posledních letech (po roce 2000) lze u nás zachytit sílící reflexi trendů v zemích EU i diskusi potřeb řešit problémy související s „novými riziky“. Tato reflexe se zatím projevila spíše v programových dokumentech a ve vytváření legislativního rámce než v masivních konkrétních opatřeních reálné politiky, v použitých zdrojích a kapacitách. Naše zjištění podporují existující tendence k modernizaci sociální politiky a naznačují současně potřebu jejich dalšího důrazného prohloubení. Věříme, že k tomu předložená studie přispěje.