

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD

Institut ekonomických studií

Barbora Majerová

**Flexibilita pracovního trhu, její měření a vliv
na nezaměstnanost**

Bakalářská práce

Praha 2011

Autor práce: **Barbora Majerová**

Vedoucí práce: **MRes PhDr. Jan Zápál**

Rok obhajoby: 2011

Bibliografický záznam

MAJEROVÁ, B. (2011) : *Flexibilita pracovního trhu, její měření a vliv na nezaměstnanost*.
Bakalářská práce Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Institut ekonomických studií.
64 s. Vedoucí bakalářské práce MRes PhDr. Jan Zápál.

Abstrakt

Tato bakalářská práce se ve své teoretické části zabývá možnými definicemi a typy flexibility pracovního trhu s následným zacílením na numerickou flexibilitu. Nejprve jsou zmíněny indexy OECD a Světové banky, které měří numerickou flexibilitu na národní úrovni. Jelikož jsou založeny na měření striktnosti legislativní ochrany zaměstnávání v dané zemi, je v této práci věnovaná část vývoji pracovněprávní legislativy v České republice. Následně jsou zmíněny flexibilní formy zaměstnávání a organizace pracovní doby. Jejich rozvoj souvisí se strategiemi zemí dosáhnout větší zaměstnanosti. Hlavním cílem této práce pak bylo vytvoření indexů, které by měřily vnitřní a vnější numerickou flexibilitu v jednotlivých krajích České republiky. Jejich konstrukce byla založena na metodologii Vassilise Monastiriotise, který vytvořil takový index pro regiony ve Velké Británii. Výsledné hodnoty indexů byly následně použity v panelových datech. Byla testována hypotéza, že při nízké hodnotě flexibility, bude vysoká míra nezaměstnanosti. Ta se potvrdila pouze u indexu vnější numerické flexibility. Přes tento výsledek bylo zjištěno, že indexy jsou užitečné a mohou nám pomoci s vysvětlením a pochopením situace na trhu práce.

Abstract

In its theoretical part, this bachelor thesis is concerned with the possible definitions and types of labour market flexibility with a subsequent aim at numerical flexibility. The first part deals with OECD and World bank indeces, which measure numerical flexibility at national level. Since these are established on the measure of strictness of Employment protection legislation, a part of this study is dedicated to the development of labour law in the Czech republic. This is followed by a look at flexible forms of employment and organisation of working time, the development of which is related to the strategies that countries employ in their bid to achieve higher employment. The main target of this work is to create indeces which will measure internal and external numerical flexibility in all regions of the Czech republic. Their structuring is established on the methodology of Vassilis Monastiriotis who created such index for regions of Great Britain. The resulting index values are used in panel data. The hypothesis that a low vaule of flexibility results in a high rate of unemployment was tested and was confirmed only with the index of external numerical flexibility. Despite this result, it was found that the indeces are useful and may help us in understanding and explaining the situation on the labor market.

Klíčová slova

Flexibilita pracovního trhu, numerická flexibilita, měření flexibility, nezaměstnanost, Česká republika, index na krajské úrovni.

Keywords

Labour market flexibility, numerical flexibility, flexibility measuring, unemployment, Czech republic, regional level index.

Rozsah práce: 82 212 znaků

Prohlášení

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

V Praze dne

Barbora Majerová

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucímu bakalářské práce MRes PhDr. Janu Zápalovi za cenné připomínky a vedení práce, Mgr. Markétě Nekolové a PhDr. Martinovi Netukovi za cenné odborné rady a Mgr. Ondřeji Nývltovi z Českého statistického úřadu za poskytnutí dat z Výběrového šetření pracovních sil. V neposlední řadě bych chtěla poděkovat své rodině a přátelům, kteří mi byli velkou oporou.

UNIVERSITAS CAROLINA PRAGENSIS
založena 1348

Univerzita Karlova v Praze
Fakulta sociálních věd
Institut ekonomických studií



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

Akademický rok 2009/2010

TEZE BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Student:	Barbora Majerová
Obor:	IES
Konzultant:	MRes PhDr. Jan Zápál

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

Předpokládaný název BP:

Flexibilita pracovního trhu, její měření a vliv na nezaměstnanost

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

Nejprve definuji termín flexibilita pracovního trhu. Dle definic je tato flexibilita synonymem ke kompetitivním trhům v neoklasické teorii.

Flexibilita pracovního trhu je dnes brána jako důležitá charakteristika moderní ekonomie. Existuje několik teorií. Asi nejznámější je rozdělení flexibility pracovního trhu popsané J. Atkinsonem, které je založeno na strategiích používaných firmami. Atkinson vytvořil čtyři základní typy flexibility: interní a externí numerickou flexibilitu, funkční flexibilitu a finanční nebo mzdovou flexibilitu. V této práci se budu zabývat externí numerickou flexibilitou, která se odkazuje na flexibilitu procesu přijímání a propouštění zaměstnanců.

Existují dva indexy, které se používají v praxi: index ochrany zaměstnání, se kterým pracuje OECD a index rigidity zaměstnanosti Světové banky.

V této práci budu vycházet z dat Světové banky, která každoročně vyhodnocuje změny podnikatelského prostředí v rámci šetření Doing Business. Výsledky hodnocení jsou zveřejňovány na internetu nebo ve formě publikace vydávané Světovou bankou. Tato šetření probíhají ve 183 hodnocených zemích.

Nejprve se budu zabývat metodikou hodnocení skupiny Světové banky. Její výsledky jsou zpracovávány do žebříčku pořadí s názvem index snadnosti podnikání. Jeho součástí je deset kritérií, z nichž mě bude zajímat především kritérium zaměstnávání pracovníků a speciálně již zmíněný index rigidity zaměstnanosti.

Dále bych se ještě v teoretické části chtěla věnovat druhému zmíněnému indexu EPI – index ochrany zaměstnanců. OECD každoročně vydává publikaci OECD Employment Outlook, ve které zveřejňuje hodnocení svých členů. Index měří úroveň ochrany pracovních míst. Skládá se z několika dílčích indexů, na které bych se zaměřila.

Také se budu v této části zabývat teorií nezaměstnanosti, kterou využiji později v empirické části.

Na teoretickou část bude navazovat empirická část, kdy se nejprve pokusím vytvořit index na české krajské úrovni, inspirovaný indexem rigidity zaměstnanosti. Jeho výsledek pak dále použiji v ekonometrickém modelu, kde dám jako vysvětlovanou proměnou nezaměstnanost (míru nezaměstnanosti). Jako vysvětlující proměnné zvolím zmíněný vytvořený index a další možné faktory, na kterých je nezaměstnanost závislá a budu zkoumat jejich signifikantnost. Ke zpracování dat využiji programu Gretl.

Struktura BP:

Osnova

ÚVOD

1. TEORETICKÉ ZÁZEMÍ:

1.1. flexibilita pracovního trhu:

1.1.1. definice a teorie

1.1.2. základní rozdělení

1.1.2.1. index rigidity zaměstnanosti (Světová banka)

1.1.2.2. index ochrany zaměstnání (OECD)

1.1.3. shrnutí

1.2. pojem nezaměstnanost (míra nezaměstnanosti)

1.2.1. definice

1.2.2. vzorečky a měření

1.2.3. shrnutí

2. EMPIRICKÁ ČÁST:

2.1. vytvoření nového indexu na krajské úrovni s předlohou indexu rigidity WB

2.2. vytvoření ekonometrického modelu pro každý kraj

2.3. použití modelu pro panelová data

2.4. data

2.5. shrnutí

ZÁVĚR

Seznam základních pramenů a odborné literatury:

Atkinson, J. (1984): Flexibility, Uncertainty and Manpower Management, IMS Report No.89, Institute of Manpower Studies, Brighton.

Doing Business, *The World Bank Group*, online,

WWW: http://www.doingbusiness.org/documents/DB10_About.pdf

Doing Business 2010 (2009), Washington, a copublication of Palgrave Macmillan, IFC and the World Bank.

Economy Rankings, *The World Bank Group*, online,

WWW: <http://www.doingbusiness.org/EconomyRankings/>

Employing Workers Methodology, *The World Bank Group*, online

WWW: <http://www.doingbusiness.org/methodologysurveys/EmployingWorkers.aspx>

Festić, Mejra a Romih, Dejan (2008): Labour Market Flexibility and Employment Protection Legislation in the New EU Member States.

Klvačová, Eva, Příklady (ne)hodné následování: vypovídací schopnost indexu snadnosti podnikání, online, WWW: http://nb.vse.cz/icre/students/mo431/02_07.pdf

Lawson, R. a Bierhanzl, E. (2004): „Labor Market Flexibility: An Index Approach to Cross-Country Comparisons.“ *Journal of Labor Research*, Vol. 25, No. 1, pp. 117-126.

Nekolová, Markéta (Research Institute for Labour and Social Affairs): Labour market flexibility and employment protection, *Eurofound*, online,

WWW: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2007/08/CZ0708019I.htm>

Nordhaus D. William, Samuelson A. Paul (1995): Ekonomie, kapitola 13: nezaměstnanost, Nakladatelství Svoboda, Praha.

OECD, OECD Indicators of Employment Protection, online

http://www.oecd.org/documentprint/0,3455,en_2649_33927_42695243_1_1_1_37457,00.html

OECD, OECD Employment Outlook 2008, OECD publishing, Francie

Vecernik, Jiri (2001): Labour market flexibility and employment security – Czech Republic, International Labour Office, Geneva.

Datum zadání:	Červen 2010
Termín odevzdání:	Květen 2011

V Praze dne: 15. července 2010

Podpis konzultanta	Podpisy studenta

Obsah

ÚVOD	1
1 FLEXIBILITA PRACOVNÍHO TRHU.....	3
1.1 Definice a teoretické zázemí	3
1.1.1 Definice	4
1.2 Typy flexibility.....	4
2 MĚŘENÍ FLEXIBILITY PRACOVNÍHO TRHU NA MEZINÁRODNÍ ÚROVNI - INDEXY.....	8
2.1 Světová banka a její index rigidity zaměstnanosti.....	8
2.1.1 Doing Business – od vzniku po svou současnou podobu	8
2.1.2 Kritérium zaměstnávání pracovníků a index rigidity zaměstnanosti	10
2.2 Organizace pro hospodářskou spolupráci (OECD) a její index ochrany zaměstnávání.....	12
2.2.1 Index ochrany zaměstnávání.....	13
2.3 Kritika indexů rigidity zaměstnanosti (Světové banky) a ochrany zaměstnávání (OECD).....	17
2.4 Závěr	18
3 VÝVOJ PRACOVNĚ PRÁVNÍ LEGISLATIVY V ČESKÉ REPUBLICE VE VZTAHU K FLEXIBILITĚ PRACOVNÍHO TRHU	20
3.1 Období 1989 – 2006 (se zaměřením na numerickou flexibilitu).....	21
3.2 Období 2007 – současnost (se zaměřením na numerickou flexibilitu).....	22
4 FLEXIBILNÍ FORMY ZAMĚSTNÁVÁNÍ A ORGANIZACE PRACOVNÍ DOBY	25
4.1 Flexibilní formy zaměstnávání.....	25
4.2 Flexibilní formy organizace pracovní doby	27
5 MĚŘENÍ FLEXIBILITY PRACOVNÍHO TRHU NA REGIONÁLNÍ ÚROVNI.....	29
5.1 Představení indexu vytvořeného pro Velkou Británii.....	29
5.1.1 Jak je konstruován index flexibility produkční funkce	30

6	NEZAMĚŠTNANOST	32
6.1	Definice nezaměstnanosti a její měření:	32
6.2	Typy nezaměstnanosti.....	33
6.3	Statistická interpretace nezaměstnanosti	33
6.4	Vývoj nezaměstnanosti v ČR.....	34
6.5	Flexibilita pracovního trhu a nezaměstnanost.....	36
7	EMPIRICKÁ ČÁST	39
7.1	Vytvoření indexu pro danou zemi – případ ČR	39
7.1.1	Získávání potřebných dat.....	39
7.1.2	Zpracování získaných dat	40
7.1.3	Jednotlivé použité části indexu	41
7.1.4	Výpočet indexu pro ČR a jednotlivé kraje ČR	43
7.1.5	Výsledné indexy pro ČR a její kraje	45
7.2	Použití indexu flexibility v panelových datech.....	46
7.2.1	Specifikace modelu.....	46
7.2.2	Charakteristika dat	47
7.2.3	Proces a způsob testování	47
7.2.4	Závěr	49
	ZÁVĚR.....	52
	POUŽITÉ ZDROJE.....	54
	SEZNAM PŘÍLOH.....	59
	PŘÍLOHY.....	60

Úvod

Tato práce se snaží v rámci teoretické části představit flexibilitu pracovního trhu, jeden z termínů, které jsou v dnešní době často skloňovány nejen mezi odbornou ale dokonce i laickou veřejností. Tento pojem je zde nejprve zasazen do širšího teoretického rámce. Jeho univerzální vymezení v odborné literatuře chybí, proto v první kapitole představím možné definice a následně základní typy flexibilit. Svoji pozornost zaměřím na nejznámější a nejdiskutovanější z nich, na numerickou flexibilitu¹.

Vývoj flexibility (tedy hlavně snaha o její zvyšování) je spojen především s globalizací ekonomiky, vývojem technologií (Ozaki, 1999) a se snahou adaptovat se na změny, které zmíněné jevy vyvolávají. Řadou odborníků bývá flexibilizace pracovního trhu považována za jednu z možností, jak snížit vysokou nezaměstnanost (viz podkapitola 6.5). V rámci Evropské unie je zvyšování flexibility jedním z hlavních cílů.

V dalších kapitolách (2, 5 a 7) se zabývám možnými metodami měření flexibility. Nejprve jejím měřením na národní a následně na regionální úrovni. Obě tyto části práce jsou již zaměřeny na numerickou flexibilitu. V rámci prvního zmíněného měření se jedná o indexy OECD a Světové banky, které odvozují míru flexibility z míry regulace (ochrany) na trhu práce. Měří tedy legislativní ochranu zaměstnávání (EPL – Employment protection legislation), což je jeden z institucionálních aspektů fungování trhu práce (Tvrdoň, 2008), více viz podkapitola 6.5. Jednotlivé indexy popíši, podívám se na jejich teoretický základ a metodiku. Následně poukážu na výsledky hodnocení České republiky. V závěru této kapitoly se podívám na kritické vymezení odborníků vůči těmto indexům.

Jelikož výsledky zmíněných indexů odráží pracovně právní legislativu v dané zemi, je na místě popsat její vývoj v České republice ve vztahu k flexibilitě pracovního trhu (viz kapitola 3). Zajímavý je i aktuální vývoj, kdy iniciativa „Pružné pracovní právo 2010“ (PwC, 2010, Ambruz & Dark, 2011) podala návrh na novelizaci zákoníku práce, která má vést ke zvýšení flexibility pracovního trhu. Řada nedostatků v legislativě vyplula na povrch i v souvislosti s hospodářskou krizí (2008). Také ta vyvolala potřebu větší flexibility práce.

¹ Dělení flexibility viz kapitola 1: Definice a teoretické zázemí.

Se zvyšováním numerické flexibility souvisí rozvoj flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby. V kapitole 4 jsou tedy ukázány a vysvětleny jednotlivé jejich příklady.

Ohniskem této práce je ovšem měření flexibility pracovního trhu na regionální úrovni. Vycházet budu ze studie Vassilise Monastiriotise (Monastiriotis, 2003), který vytvořil index pro regiony ve Velké Británii. V porovnání s indexy OECD a Světové banky je jeho index mnohem komplexnější. Obsahuje širší a pestřejší škálu ukazatelů flexibility pracovního trhu. Jeho práce je základem pro empirickou část této bakalářské práce. Na základě Monastiriotisem sestaveného indexu (viz kapitola 5) se pokouším vytvořit podobný index pro regiony České republiky. Ten je zaměřen na numerickou flexibilitu a využívá data poskytnutá Českým statistickým úřadem. Aplikace Monastiriotisovy metody na české prostředí je hlavním cílem a snad i přínosem této práce.

Součástí empirie je také použití nově vytvořených indexů (pro vnitřní a vnější numerickou flexibilitu²) v panelových datech, kde je cílem zkoumat vztah flexibility a nezaměstnanosti v jednotlivých krajích za dané období. Kvůli tomu je do teoretické části práce vložena kapitola o nezaměstnanosti, kapitola 6, která má stručně popsat definici, typy a měření nezaměstnanosti spolu s jejím vývojem v ČR. To by mělo pomoci při interpretaci výsledků empirické části, kapitola 7.

² Opět viz dělení flexibility v kapitole 1.

1 Flexibilita pracovního trhu

1.1 Definice a teoretické zázemí

Přesto, že je téma flexibility pracovního trhu ve středu celosvětového zájmu, je prací, které by se zabývaly jejím měřením, stále pomálu. Jak ve své studii zmiňuje Nekolová (2008, s. 9, 12), která se zabývá flexicuritou³, je důraz na její zvyšování spolu s potřebnými reformami systémů sociální ochrany propojen hlavně s procesem globalizace ekonomiky. Standing (1999, s.101, překlad autorka) ve své práci uvádí, že „od roku 1970 došlo k celosvětovému růstu flexibility zaměstnanosti (numerické flexibility).“ Jedná se tedy o záležitost zhruba posledních čtyřiceti let. Lawson a Bierhanzl (2004, s.117, překlad autorka) píší: „Jak pokračuje proces globalizace, světové ekonomické systémy jsou si podobnější“. Dále však uvádějí: „Nicméně v politice pracovního trhu setrvávají značné rozdíly“. To je zřejmě i důvod zvyšujícího se zájmu o pracovní trh a měření jeho flexibility (případně rigidity).

Zvyšování flexibility pracovního trhu bývá v řadě prací (např. OECD, 1994) spojované s deregulací na trhu práce, případně konkrétněji s deregulací ochrany zaměstnanců.

Podle Štěpánkové a Večerníka (2003) se ve světě zvyšuje flexibilita pracovního trhu dvěma možnými způsoby, spontánně anebo uměle. Jako příklady pro tyto dvě eventuality uvádí americký model a model evropský: „Zatímco v USA vede nedostatek sociálních dávek občany ke spontánní vynalézavosti, jak se na trhu práce uplatnit, sociálně naladěná Evropa se kloní k tomu, aby pružnost pracovnímu trhu dodával stát.“ Oba dva tyto způsoby mají jak své výhody, tak nevýhody. Ve spojených státech spontánní způsob zvyšování flexibility, jež vyplynul z deregulace pracovního trhu, sice přispěl k jeho větší flexibilitě, ovšem v důsledku toho došlo k větší nejistotě (menší ochraně) pracovníků při ztrátě zaměstnání (Štěpánková, Večerník, 2003). Evropský model charakterizuje naopak vysoká ochrana zaměstnanců a přísná regulace (Štěpánková, Večerník, 2003). Stát je zde významným zaměstnavatelem a poskytuje vysokou sociální ochranu. Czesaný (1998, s. 64) uvádí tyto její příklady: „Minimální mzdy, ochrana pracovních míst, vysoké dávky

³ Flexicurita je termín, který v sobě propojuje dva pojmy, flexibilitu a ochranu na trhu práce.

poskytované při nemoci a při nezaměstnanosti.“ S tím jsou ovšem spojené vysoké státní náklady. Proto i zde existují snahy o snížení míry ochrany, kdy se předpokládá následné zvýšení flexibility pracovního trhu (viz kapitola 2).

Ačkoli jsou deregulace a flexibilita často používány zaměnitelně, neznamená to, že mají vždy stejný význam a je důležité si uvědomit, že se jedna může měnit bez závislosti na druhé. Flexibilitu ovlivňuje řada faktorů nikoli pouze regulace (Monastiriotis, 2007, s. 312). To je i jeden z důvodů problémů spojených s existujícími měřeními flexibility pracovního trhu.⁴

1.1.1 Definice

Dříve než bude pojem flexibilita pracovního trhu podrobněji analyzován, je potřebné jej definovat. Lze tak učinit hned několika způsoby a jednotliví autoři se v jeho vymezení liší. Například často citovaný Standing (1999, s. 49, překlad autorka) ji definuje takto: „Flexibilita je rozsah a rychlost adaptace na změny tržního prostředí“. Podle Monastiriotis (2007, s. 312) pak „všechny ekonomické, finanční, institucionální, jazykové, politické, kulturní nebo jiné překážky upravující trh práce mohou být potenciálním zdrojem rigidity na trhu práce“.

HM Treasury⁵ (2003, s. 9, překlad autorka) pak ve své studii uvádí další možnou definici: „flexibilní pracovní trh je takový, který vykazuje rovnováhu (good equilibrium), tj. nízkou strukturální nezaměstnanost⁶“. Flexibilitu pracovního trhu charakterizuje také „z hlediska institucionálních rysů, které ovlivňují stanovování mezd a nabídku a poptávku na trhu práce a zejména výkonnost pracovního trhu“. Jak je tedy vidět na flexibilitu pracovního trhu se lze dívat z různých pohledů. Univerzální definice chybí.

1.2 Typy flexibility

V odborné literatuře lze nalézt různá dělení flexibility pracovního trhu na jednotlivé složky (Atkinson, 1984a, Standing, 1999, Weiss, 2001, Cappelli a Neumark, 2004, aj.).

⁴ Více v části Kritika indexů rigidity zaměstnanosti (Světové banky) a ochrany zaměstnávání (OECD).

⁵ Her Majesty's Treasury je britské ministerstvo financí.

⁶ Definice viz podkapitola 6.2.

Tato dělení berou v úvahu rozličné vlastnosti prvků flexibility. Jako příklad uvádí Monastiriotis (2003) jejich funkci, cíl, prostor vlivu, atd.

Nejčastěji zmiňované typy flexibility jsou následující: funkční versus numerická flexibilita (Atkinson, 1984a), kde Weis (2001) používá termíny taktická versus operační, dále dělení interní versus externí flexibilita (VÚPSV, 2004, Cappelli a Neumark, 2004).

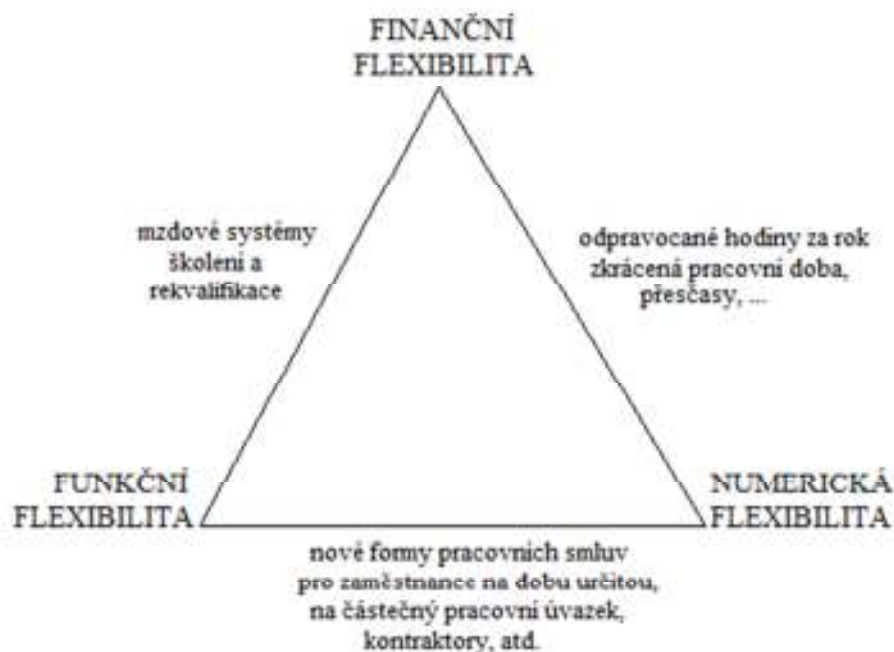
Interní flexibilitu lze ztotožnit s flexibilitou organizace (firmy). VÚPSV (2004, s. 6) definuje vnitřní flexibilitu takto: „Interní flexibilita se týká fungování konkrétní firmy a jejích reakcí na nepředvídatelné výkyvy v poptávce“. V případě externí flexibility „mluvíme především o využívání flexibilních forem zaměstnávání pracovní síly, která se však nestává trvalou součástí dané firmy“ (VÚPSV, 2004, s. 6).

Kromě již zmíněných flexibilit Atkinson (1984a) přichází také s flexibilitou finanční. Atkinson (1984b) tedy ve svém souhrnném dělení, které ve své práci cituje Václavková (2007, s. 1), uvádí níže uvedené typy flexibility organizace:

- ***funkční**, kdy pracovníci mohou být v rámci organizace hladce a rychle přesouváni na jiné činnosti a vykonávat jiné úkoly,*
- ***numerická**, při které může dojít k rychlému a snadnému snižování nebo zvyšování počtu pracovníků organizace podle krátkodobých změn v potřebě pracovní síly,*
- ***finanční**, která prostřednictvím odměňování nabízí možnost pružně reagovat na nabídku a poptávku na vnějším trhu práce a usnadňuje tak funkční nebo numerickou flexibilitu.*

Atkinson (1984a, s. 12-13) dále zmiňuje, že „pokud firmy chtějí větší funkční a numerickou flexibilitu, je potřeba zavést nové formy pracovních smluv – pro zaměstnance na dobu určitou, na částečný pracovní úvazek,...“. Pokud chtějí navýšit finanční a funkční flexibilitu, „měly by zavést nová školení a rekvalifikace“. Usilují-li o vyšší finanční a numerickou flexibilitu je potřeba zavádět nové flexibilní formy organizace pracovní doby.

Obrázek č. 1: Co by firmy měly dělat pro zvýšení flexibility?



Zdroj: Atkinson (1984a, s. 13), překlad autorka

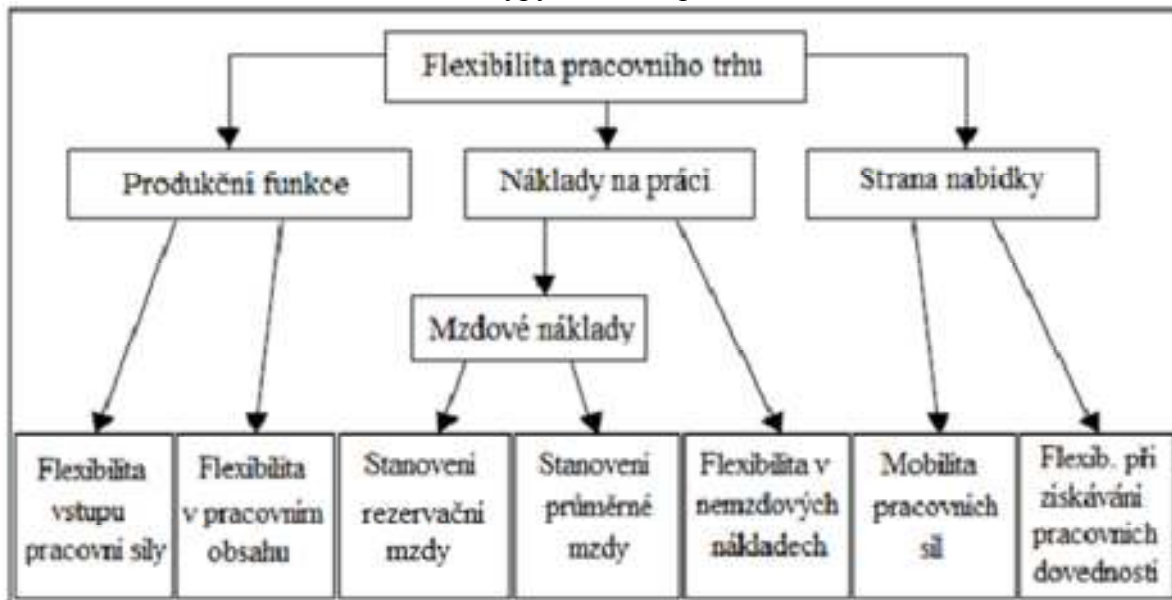
Jako typy flexibility, které jsou často používané v akademických debatách o flexibilitě pracovního trhu, Ozaki(1999) uvádí: externí numerickou flexibilitu, interní numerickou flexibilitu, mzdovou flexibilitu a flexibilitu funkční. Funkční flexibilita bývá někdy také dále dělená na vnitřní a vnější. Z tohoto dělení budu vycházet v dalších částech této práce. Zaměřím se zejména na numerickou flexibilitu.

Je nutné zmínit ještě jiné možné dělení flexibility pracovního trhu, které uvádí Monastiriotis (2003), a se kterým budu pracovat v empirické části. Ve své studii sloučil předchozí zmíněné přístupy k flexibilitě do tří skupin: **flexibilita produkční funkce** (kterou jinak nazývá flexibilita zaměstnanosti), **flexibilita nákladů na práci** a **flexibilita strany nabídky**. Jednotlivé skupiny (Monastiriotis, 2006b, s. 9, 2007, s. 312, 313)⁷ mají následující charakteristiky. Flexibilita produkční funkce v sobě zahrnuje prvky týkající se pracovního procesu, například ujednání o pracovní době, pracovním obsahu a pracovním poměru. Její dílčí prvky odpovídají dělení popsané Atkinsonem (1984a) na vnitřní/vnější numerickou a funkční flexibilitu. Flexibilita nákladů na práci v sobě zahrnuje ty prvky, které se týkají mzdových (např. minimální mzda, dávky v nezaměstnanosti) a jiných než

⁷ Podrobněji rozebráno v části Měření flexibility pracovního trhu na národní úrovni.

mzdových nákladů práce. Flexibilita strany nabídky v sobě zahrnuje kvantitativní a kvalitativní prvky přizpůsobení nabídky pracovních sil a měří mobilitu pracovních sil a flexibilitu při získávání pracovních dovedností. Tři uvedené rámcové skupiny se dále dělí celkem do sedmi podskupin (viz Obrázek č. 2). Podrobnější dělení spolu s typy flexibilit, které náleží do tří zmíněných skupin, je ukázáno v tabulce č. 5 v kapitole 5.

Obrázek č. 2: Typy flexibilit pracovního trhu



Zdroj: Monastiriotes (2003, s. 8), překlad autorka

2 Měření flexibility pracovního trhu na mezinárodní úrovni - indexy

V této kapitole se zaměřím na indexy, které ve svých publikacích vydávají mezinárodní organizace OECD (OECD Employment Outlook) a Světová banka (Doing Business). Ty porovnávají jednotlivé státy. Podívám se na jejich teoretický základ a metodiku jejich vzniku. Zároveň se zaměřím na kritiku těchto indexů a následně na jejich porovnání.

Výše byly představeny možné typy flexibilit. Jelikož je tato práce zaměřená na numerickou flexibilitu, i u těchto výše zmíněných organizací se zaměřím na ty indexy, které měří právě ji.

U Světové banky se jedná o Index rigidity zaměstnanosti, který měří vnější numerickou flexibilitu, případně o jeho dílčí část Index rigidity pracovní doby, který měří vnitřní numerickou flexibilitu. Pokud se jedná o OECD a jeho Index ochrany zaměstnání, ten měří pouze vnější numerickou flexibilitu (Nekolová, 2007, s. 156, 159).

2.1 Světová banka a její index rigidity zaměstnanosti

Index rigidity zaměstnanosti je součástí jednoho z jedenácti kritérií, které souhrnně a každoročně vydává skupina Světové banky ve své publikaci Doing business (World Bank, 2003-2010).

Zaměřím se na historii reportu Doing Business, na jeho výhody a nevýhody, jednotlivé kategorie a indexy. Následně rozeberu kritérium zaměstnávání pracovníků, jehož součástí je právě zmíněný index rigidity zaměstnanosti a podívám se na jeho jednotlivé složky.

2.1.1 Doing Business – od vzniku po svou současnou podobu

První vydání reportu Doing Business (DB), které je z roku 2004, vytvořil tým vedený Simeonem Djankovem. Do jeho přípravy se tehdy navíc zapojilo více jak 2000 expertů - soudců, právníků, účetních, atd. z celého světa (Doing Business, 2004).

Hodnotilo se 133 zemí na základě nově vytvořených ukazatelů, celkem pěti kritérií. Tyto ukazatele byly vytvořeny k hodnocení ekonomických výsledků (economic outcomes) a použitých reforem. Data se v tomto i následujících reportech vztahují vždy k přechozímu roku. Hlavním cílem tohoto reportu i plánovaných navazujících reportů mělo být šetření, jaké regulace (rozsah, jejich způsob) ovlivňují podnikatelskou činnost, buď tak že ji posilují nebo omezují. Dále bylo v DB zdůrazněno, že se jedná o novou metodu přístupu k měření s akcentem na domácí primárně menší společnosti. Analýza je zaměřená na hodnocení regulací a zákonů jednotlivých zemí. Dochází i k přezkoumání domácími pozorovateli (vybranými experty), kteří jsou seznámeni se situací v dané zemi. Využívají se tedy jak statistická data, tak data, která jsou založena na výpovědích vybraných respondentů.

Od prvního vydání reportu do roku 2011 bylo přidáno dalších 6 kritérií. Zatím konečný počet je tedy 11 kritérií pro 183 zemí, z nichž 9 je zpracováno do žebříčku pořadí nazývaném **index snadnosti podnikání (Ease of Doing Business index)**. Počet expertů, kteří jsou zapojeni do přípravy DB reportu, se navýšil v tomto roce na 8200.

Kritéria jsou následující:

1. Zahájení podnikání (Starting a business)
2. Udělování povolení (Dealing with construction permits)
3. Registrace vlastnictví (Registering property)
4. Získávání úvěrů (Getting credit)
5. Ochrana investorů (Protecting investors)
6. Placení daní (Paying taxes)
7. Regulace zahraničního obchodu (Trading across borders)
8. Vynutitelnost smluv (Enforcing contracts)
9. Ukončení podnikání (Closing a business)

Tato dvě kritéria jsou zahrnuta v publikaci DB nikoli však v celkovém hodnocení v roce 2011.

10. Přístup k elektrické energii (Getting electricity)

11. Zaměstnávání pracovníků⁸ (Employing workers)

Metodika většiny zmíněných kritérií je podepřena vědeckou prací. Na většině z nich se podílel již jednou zmíněný Simeon Djankov. Metodika kritéria zaměstnávání pracovníků vychází z práce Botera a kol. (2004)

Tato kritéria lze dále dělit. Jelikož je tato práce zaměřená na numerickou flexibilitu, tak se blíže podíváme na poslední zmíněné kritérium zaměstnávání pracovníků, jehož součástí je index rigidity zaměstnanosti, který blížeji popisuje následující podkapitola.

2.1.2 Kritérium zaměstnávání pracovníků a index rigidity zaměstnanosti

Kritérium zaměstnávání pracovníků je hodnoceno pomocí jak dat statistických, tak dat, která jsou založena na výpovědích vybraných respondentů. Jeho součástí jsou:

1. index obtížnosti najímání pracovníků (Difficulty of Hiring Index, DHI)
2. index rigidity pracovních hodin (Rigidity of Hours Index, RHI)
3. index obtížnosti propouštění pracovníků (Difficulty of Firing Index, DFI)
4. index rigidity zaměstnanosti (Rigidity of Employment Index)
5. náklady na najmutí nového pracovníka (Hiring Cost)
6. náklady na propuštění nadbytečného pracovníka (Firing Cost)

Index rigidity zaměstnanosti je aritmetický průměr z indexů obtížnosti najímání pracovníků, rigidity pracovních hodin a obtížnosti propouštění pracovníků.

⁸ V tomto roce (2011) je index zaměstnávání pracovníků zařazen pouze do reportu nikoliv už do indexu snadnosti podnikání. Důvod tohoto prozatímního vyřazení je ten, že skupina, která ho přezkoumává, ještě nedokončila svou práci. Jedná se tedy pouze o hrubá data.

Tabulka č. 1: Jednotlivé části indexu rigidity zaměstnanosti

	Kritérium	ano	ne	
	1. Smlouva na dobu určitou může být uzavřena pouze pro dočasné potřeby	1	0	
D	2. Maximální celková doba trvání kontraktu na dobu určitou je	< 3 roky	1	0
		> 3 roky a < 5 let	0,5	0
I	3. Poměr minimální mzdy a průměrné přidané hodnoty na pracovníka je	> 0,75	1	0
		> 0,5 a ≤ 0,75	0,67	0
		> 0,25 a ≤ 0,5	0,33	0
R	1. Noční práce není regulována	0	1	
	2. Práce o víkendech není regulována	0	1	
H	3. Pracovní týden se může skládat z 5,5 dne	0	1	
I	4. Pracovní týden může činit 50 a více hodin (včetně přesčasů) po dva měsíce v roce	0	1	
	5. Počet dnů placené dovolené je 21 a nižší	0	1	
D	1. Nadbytečnost není oprávněný důvod pro rozvázání pracovního poměru	10	0	
	2. Zaměstnavatel musí informovat třetí strany o propuštění jednoho nadbytečného pracovníka	1	0	
F	3. Zaměstnavatel musí informovat třetí strany o propuštění 20 a více nadbytečných pracovníků	1	0	
	4. Zaměstnavatel potřebuje pro propuštění jednoho nadbytečného pracovníka souhlas třetí strany	2	0	
I	5. Zaměstnavatel potřebuje pro propuštění 20 a více nadbytečných pracovníků souhlas třetí strany	1	0	
	6. Zaměstnavatel musí poskytnout zaměstnanci rekvalifikaci nebo přesun než se rozhodne jej propustit pro nadbytečnost	1	0	
	7. Při rozvázování pracovního poměru jsou uplatňována pravidla priority	1	0	
	8. Při znovu-zaměstnání jsou uplatňována pravidla priority	1	0	

Zdroj: Kučerová (2008, s. 14)

Každý z těchto ukazatelů může nabývat na základě odpovědí respondentů hodnoty 0 až 100. Nula představuje nejnižší stupeň regulace. Vyšší hodnoty pak znamenají větší rigidity regulace zaměstnanosti.

Pro index obtížnosti najímání zaměstnanců platí, že všechna 3 kritéria jsou na stejné úrovni, tedy hodnotu každého z nich vynásobíme číslem 33. U indexu rigidity pracovních hodin je kritérií 5, násobíme tedy číslem 20. U třetího indexu obtížnosti propouštění pracovníků se hodnoty násobí číslem 10 a zároveň pokud platí první z kritérií v tomto indexu, dotázaný nemusí na další otázky odpovídat a index nabývá svého maxima. Hodnoty prvního a čtvrtého indexu mají největší váhu, znamenají nejpřísnější regulace WB (2010).

Tabulka č. 2: Přehled hodnocení a pořadí ČR v rámci šetření DB - Index rigidity zaměstnanosti

	index obtížnosti najímání pracovníků	index rigidity pracovních hodin	index obtížnosti propouštění pracovníků	index rigidity zaměstnanosti	Pořadí zaměstnávání pracovníků	počet zemí
2005	44	20	20	28	-	145
2006	33	20	20	24	-	155
2007	33	20	30	28	45	175
2008	33	40	20	31	55	178
2009	33	40	10	28	59	181
2010	33	0	0	11	25	183

Zdroj: Data WB (2005-2010), zpracovala autorka

Předešlá tabulka č. 2 nám ukazuje výsledky Doing Business za roky 2005-2010 pro ČR. Z tabulky je vidět nárůst počtu hodnocených zemí. V roce 2005⁹ došlo k přeměně názvů jednotlivých indexů¹⁰, zároveň se každý rok v DB snaží o jejich zdokonalení, tedy dochází i ke změnám v měření jednotlivých indexů. V tabulce je rovněž zařazeno i celkové pořadí v rámci kritéria zaměstnávání pracovníků. V posledním roce je vidět znatelné zlepšení, které ČR posunulo v celkovém hodnocení na 25. příčku. Tedy ČR patří mezi země s nižší mírou regulace (ochrany) zaměstnanosti.

2.2 Organizace pro hospodářskou spolupráci (OECD) a její index ochrany zaměstnávání

Jak již bylo výše zmíněno index ochrany zaměstnávání měří vnější numerickou flexibilitu, přesněji měří ochranu (míru regulace), z níž se dá odvodit míra flexibility. Tedy je zaměřen pouze na jeden z mnoha faktorů, které ovlivňují flexibilitu pracovního trhu (OECD, 2011a). „Ukazatele OECD hodnotí postupy a náklady spojené s propouštěním jednotlivců nebo skupin zaměstnanců a postupy používané při najímání pracovníků na dobu určitou nebo smlouvy s pracovní agenturou na dobu určitou“ (OECD, 2011a, překlad

⁹ Zpracovávaná data byla z roku 2004.

¹⁰ Proto v tabulce není uveden rok 2004, původní indexy byly: flexibilita najímání pracovníků (17), podmínky zaměstnávání (63), flexibilita propouštění pracovníků(27), zahrnuté v celkovém indexu zákony o zaměstnanosti (36) (DB, 2004). Hodnoty pro ČR jsou uvedeny v závorkách. V Doing Business z tohoto roku bylo hodnoceno 133 zemí.

autorka). Index je každoročně zveřejňován na stránkách OECD. Data jsou k dispozici od roku 1985. Od té doby byl index použit a rozšířen v rámci několika vědeckých studií. V následující části práce zmíním historii indexu a změny, které nastaly za dobu jeho existence. Následně podrobněji rozeberu jednotlivé jeho části.

2.2.1 Index ochrany zaměstnávání

V roce 1999 (OECD, 1999) došlo k přehodnocení měření indexu. Snahou OECD bylo přizpůsobit ho změnám v regulacích jednotlivých zemí, které nastaly v devadesátých letech. Do té doby byla řada analýz postavena na metodě vytvořené Grubsem a Wellsem z roku 1993 (OECD, 1999), která byla v následujícím roce rozšířená ve studii OECD. Ovšem tato metoda byla založena na datech z let osmdesátých. Z toho důvodu ji bylo potřeba aktualizovat. OECD řadu původních ukazatelů ponechala, aby bylo možné následné srovnání v čase (OECD, 1999).

Do té doby byl index složen z částí (OECD, 2004) **regulace trvalého pracovního poměru** (regular contract) a **regulace dočasného pracovního poměru** (temporary contract). OECD v roce 1999 přidala několik nových ukazatelů, které měly umožnit měření nové třetí části indexu **regulaci pro hromadné propouštění zaměstnanců** (collective dismissals). Každá z těchto částí má v indexu určenou svoji váhu. Původně měly ukazatele regulace trvalého pracovního poměru a regulace dočasného pracovního poměru stejnou váhu (tedy $\frac{1}{2}$ a $\frac{1}{2}$, viz tabulka č. 3, verze 1). Po přidání regulace pro hromadné propouštění zaměstnanců se tyto váhy změnily v poměru $\frac{5}{12}$ a $\frac{5}{12}$ pro původní ukazatele a $\frac{2}{12}$ pro nový, který má tedy váhu pouze 40% oproti prvním dvou zmíněným. V hodnocení bylo použito 22 ukazatelů a došlo k rozšíření počtu sledovaných zemí na 27. V průběhu let se počet jednotlivých ukazatelů měnil, v současné době je jich v hodnocení použito 21 pro 40 zemí.

Současná podoba tří dílčích indexů ochrany zaměstnávání (OECD, 2011a)¹¹:

1. individuální propouštění zaměstnanců s trvalými pracovními poměry

- Obsahuje tři hlediska ochrany proti propouštění:
 - procedurální překážky, kterým zaměstnavatelé čelí při zahájení procesu propouštění¹²,
 - výpovědní lhůta a platba odstupného¹³,
 - obtížnost rozvázání pracovního poměru (Jsou stanoveny podmínky, za nichž je možné propustit zaměstnance, i důsledky pro zaměstnavatele v případě nespravedlivého rozvázání pracovního poměru.).

2. regulace dočasných pracovních poměrů

- Určuje míru regulace smluv na dobu určitou a dočasných smluv pracovních agentur s ohledem na druh práce a dobu jejího trvání.
- Řeší zřízení a fungování těchto agentur a zahrnuje požadavek odpovídajícího platu vůči ostatním zaměstnancům jedné firmy.

3. dodatečné náklady spojené s hromadným propouštěním

- Pokud dojde ve firmě k hromadnému propouštění, většina zemí vyžaduje plnění procedurálních postupů a nákladů s tím spojených. OECD do měření zahrnuje pouze dodatečné náklady, které jdou nad rámec nákladů spojených s individuálním propouštěním.¹⁴

¹¹ Metodologie OECD.

¹² Například oznámení a projednání požadavků (OECD, 2011a).

¹³ Většinou bývá určena podle délky zaměstnání pracovníků (OECD, 2011a). V ČR je nyní jednotná výše odstupného, to by se mělo v příštím roce (2012) změnit, viz stránky Ministerstva práce a sociálních věcí.

¹⁴ Neodráží tedy celkovou přísnost regulace hromadného propouštění (OECD, 2011a).

Tabulka č. 3: Jednotlivé části indexu ochrany zaměstnávání

úroveň 1	úroveň 2	úroveň 3	úroveň 4	verze 1&2 váhy	verze 3 váhy	
INDEX OCHRANY ZAMĚSTNÁVÁNÍ	pracovní smlouvy na dobu neurčitou (verze 2 & 3: 5/12) (verze 1: 1/2)	procedurální překážky (1/3)	1. procedurální postup		(1/2)	(1/2)
			2. odklad výpovědi		(1/2)	(1/2)
		výpovědní lhůta a odstupné (1/3)	3. výpovědní doba po	9 měsíců	(1/7)	(1/7)
				4 letech	(1/7)	(1/7)
				20 letech	(1/7)	(1/7)
			4. odstupné po	9 měsíců	(4/21)	(4/21)
				4 letech	(4/21)	(4/21)
				20 letech	(4/21)	(4/21)
		obtížnost rozvázání pracovního poměru (1/3)	5. definice neplatné výpovědi		(1/4)	(1/5)
			6. zkušební doba		(1/4)	(1/5)
	7. kompenzace		(1/4)	(1/5)		
	8. obnovení pracovního poměru		(1/4)	(1/5)		
	9. maximální doba uplatnění nároku		--	(1/5)		
	dočasné pracovní poměry (verze 2 & 3: 5/12) (verze 1: 1/2)	smlouvy na dobu určitou (1/2)	10. důvody smlouvy jiné než objektivní		(1/2)	(1/2)
			11. maximální počet smluv v podniku		(1/4)	(1/4)
			12. maximální doba trvání smlouvy		(1/4)	(1/4)
		agenturní zaměstnávání (1/2)	13. typy povolených prací		(1/2)	(1/3)
			14. omezení počtu opakování smluv		(1/4)	(1/6)
			15. maximální doba trvání smluv		(1/4)	(1/6)
			16. povolování a ohlašování		--	(1/6)
			17. rovné zacházení		--	(1/6)
hromadné propouštění (verze 2 & 3: 2/12) (verze 1: 0)	18. definice hromadného propouštění		(1/4)	(1/4)		
	19. dodatečná doba oznámení		(1/4)	(1/4)		
	20. dodatečný odklad propouštění		(1/4)	(1/4)		
	21. dodatečné náklady zaměstnavatelů		(1/4)	(1/4)		

Zdroj: OECD (2011b, s. 5), překlad autorka

Každému z ukazatelů je přiřazeno “skóre”, které nabývá hodnot 0 až 6. Nula představuje nejmenší ochranu (představuje země s velmi flexibilní regulací zaměstnanosti), 6 představuje nejpřísnější ochranu (tedy představuje země s přísnou legislativou). 21 základních ukazatelů je nejprve sloučeno do tří částečných indexů a ty jsou pak agregovány do celkového indexu ochrany zaměstnávání. Tři zmíněné dílčí indexy v sobě zahrnují celou řadu regulací, které jsou váženy podle jejich důležitosti.

V tabulce č. 3 jsou uvedeny tři různé verze, které odpovídají jednotlivým obdobím a změnám, které nastaly v měření indexu. OECD (2008) nechává původní verze, aby bylo možné srovnání v čase.

Verze 1 je měřená jako nevážený průměr dočasných pracovních poměrů a poměrů na dobu neurčitou, data jsou dostupná od roku 1985 až do roku 2008. Verze 2 je vážený součet již všech tří dílčích indexů, data jsou dostupná pro roky 1998-2008. Verze 3 pak v sobě zahrnuje tři nové ukazatele, které jsou poprvé měřeny pro rok 2008 (OECD, 2011b). Pro Českou republiku jsou data dostupná od roku 1993, hodnoty indexu jsou seřazeny v následující tabulce.

Tabulka č. 4: Index ochrany zaměstnanosti se svými dílčími indexy pro Českou republiku

rok	index ochrany zaměstnanosti			trvalé pracovní poměry		dočasné pracovní poměry		hromadné propouštění
	verze 1	verze 2	verze 3	verze 1	verze 3	verze 1	verze 3	
1993	1,90	-	-	3,31	-	0,5	-	-
1994	1,90	-	-	3,31	-	0,5	-	-
1995	1,90	-	-	3,31	-	0,5	-	-
1996	1,90	-	-	3,31	-	0,5	-	-
1997	1,90	-	-	3,31	-	0,5	-	-
1998	1,90	1,94	-	3,31	-	0,5	-	2,13
1999	1,90	1,94	-	3,31	-	0,5	-	2,13
2000	1,90	1,94	-	3,31	-	0,5	-	2,13
2001	1,90	1,94	-	3,31	-	0,5	-	2,13
2002	1,90	1,94	-	3,31	-	0,5	-	2,13
2003	1,90	1,94	-	3,31	-	0,5	-	2,13
2004	1,90	1,94	-	3,31	-	0,5	-	2,13
2005	2,09	2,10	-	3,31	-	0,88	-	2,13
2006	2,09	2,10	-	3,31	-	0,88	-	2,13
2007	1,96	1,99	-	3,05	-	0,88	-	2,13
2008	1,96	1,99	2,32	3,05	3	0,88	1,71	2,13

Zdroj dat: www.oecd.org, zpracovala autorka

V tabulce č. 4 můžeme vidět vývoj indexu ochrany zaměstnanosti v České republice. Do roku 2004 je stálá hodnota 1,9 (u verze 1, případně 1,94 u verze 2). Tedy ČR patřila mezi země s menší legislativní ochranou zaměstnanosti. Následující změny v regulaci zaměstnávání, především zvýšení ochrany dočasných pracovních míst, vedlo k navýšení hodnoty indexu (tedy ke snížení vnější numerické flexibility) na 2,09 (u verze 1)

a 2,1 (u verze 2). V letech 2007 a 2008 pak došlo k jeho snížení z důvodu snížení ochrany trvalých pracovních míst.

Ve výsledcích dílčích indexů pro trvalé a dočasné pracovní poměry je patrný velký rozdíl. Zatímco u prvního dílčího indexu je ochrana pracovních míst relativně vysoká (i přes snížení v roce 2007 se hodnota nedostala pod 3), pro dočasné pracovní poměry je naopak nízká.

2.3 Kritika indexů rigidity zaměstnanosti (Světové banky) a ochrany zaměstnávání (OECD)

Ze dvou výše zmíněných indexů bývá nejčastěji kritizován index Světové banky (např. Berg, Cazes, 2007, Lee, McCann, Torn, 2008). V případě indexu OECD jsem nenarazila na text, který by se proti němu kriticky vymezoval. Oproti indexu rigidity zaměstnanosti má tu výhodu, že je vytvářen na základě déle shromažďovaných dat. Proto je častěji využíván současnou odbornou literaturou.

Klvačová (2007) se ve svém článku odkazuje k indexům Světové banky z roku 2006, kdy se nejlepšími reformátory podnikatelského prostředí stali Gruzie, Rumunsko a Mexiko. Zamýšlí se nad tím, zdali má být takový výsledek inspirací pro jiné země, které skončily na horších příčkách. „Skutečnost, že právě tyto tři země jsou uváděny jako příklad pro ostatní, vzbuzuje zájem o celé hodnocení, jeho podstatu, metodiku a v neposlední řadě i o výsledky“ (Klvačová, 2007, s. 1). Ve své práci se zabývá jak pozitivní tak negativní kritikou indexu snadnosti podnikání, jehož součástí je zmíněný index rigidity. Pro skupiny sledující uskutečnění svých zájmů a reagujících na dané změny má řazení států podle zmíněných kritérií tato pozitiva (Klvačová, 2007, s. 1-2):

1. snadnou pochopitelnost a uchopitelnost i pro ty, kteří se v příslušném problému příliš nevyznají
2. automatický tlak provedení hodnocení na reformní opatření
3. snadnou viditelnost vzorů chování – zemí, jejichž postupy vedly k rychlému stoupání směrem vzhůru

Zásadním problémem indexu je podle Klvačové (2007) jeho možné zkreslení. Experti, kteří jsou osloveni k sesbírání potřebných, dat jsou obvykle obeznámeni se situací pouze v zemi, již hodnotí. Zároveň do hodnocení může vstupovat jistá míra subjektivity.

Berg a Cazes (2007) nesouhlasí s koncepcí indexu, ze které vyplývá, že pro podnikání není příznivá žádná regulace¹⁵ a zároveň kritizují celý proces jeho vzniku. Nelíbí se jim, že jsou regulace považovány pouze za náklady a nejsou brány v úvahu jejich prospěšné vedlejší účinky. Základní problém vidí v zaměření indexu na jediný z mnoha faktorů, souvisejících s flexibilitou pracovního trhu¹⁶. Zároveň kritizují metodologii daného indexu, například předpoklad, že pracovníkovi je 42 let a pracuje ve firmě s více jak 200 zaměstnanci¹⁷, který jim přijde příliš rigidní (Berg, Cazes, 2007, s. 18). Stejně jako Klvačová (2007) hovoří o možném zkreslení a míře subjektivity hodnocení.

Lee, McCann a Torm (2008) procházejí jednotlivé práce, kde byl daný index použit, případně jim byly inspirované. Dané práce srovnávají a komentují. Poukazují na nedostatky a limity indexu, kdy se celkem schodují s Berg a Cazes (2007).

2.4 Závěr

Zatímco index ochrany zaměstnávání měří míru ochrany (flexibilitu) pracovních míst jak trvalých tak dočasných, index rigidity zaměstnanosti je zaměřen pouze na atypické pracovní poměry. V úvodu bylo řečeno, že oba indexy měří vnější numerickou flexibilitu s tím, že Světová banka měří i vnitřní numerickou flexibilitu v rámci dílčího indexu rigidity pracovních hodin.

ČR patří podle obou zmíněných indexů OECD a Světové banky mezi země s poměrně vysokou mírou numerické flexibility. Ovšem je zde významný rozdíl v hodnotách dílčích indexů pro trvalé a dočasné pracovní poměry. Jak uvádí Nekolová (2007, s. 160), „rozdíly v míře regulace zaměstnávání na dobu neurčitou a dočasných forem zaměstnávání v ČR postupně daly vzniknout dvojímu trhu práce“. Zaměstnanci

¹⁵ Regulace je zde brána jako překážka v hospodářském rozvoji (růstu).

¹⁶ Tedy jeho zaměření na numerickou flexibilitu s opomenutím vlivu jiných typů flexibilit, jako funkční a mzdové (Berg, Cazes, 2007)

¹⁷ V posledním vydání DB World Bank (2010) je u počtu zaměstnanců ve firmě uveden předpoklad 60 zaměstnanců.

na primárním trhu (s poměrem na dobu neurčitou), jak můžeme vidět i z výsledků hodnocení OECD, mají v ČR větší ochranu zaměstnání¹⁸ oproti zaměstnancům na sekundárním trhu (s dočasnými pracovními poměry)¹⁹. I přes legislativní změny, které nastaly v roce 2007²⁰, je mezi výslednými hodnotami zmíněných dílčích indexů stále viditelný rozdíl.

¹⁸ Poměr na dobu neurčitou je zároveň upřednostňován zákoníkem práce, jelikož zaručuje větší pracovní jistotu

¹⁹ Tyto poměry jsou spojeny s větší mírou nejistoty, kdy jako příklad Nekolová(2007) uvádí, že délka práce takového zaměstnance u jednoho zaměstnavatele je jen málokdy delší jak tři roky.

²⁰ Vešel v platnost nový zákoník práce, více v části: Vývoj pracovně právní legislativy v České republice ve vztahu k flexibilitě pracovního trhu.

3 Vývoj pracovně právní legislativy v České republice ve vztahu k flexibilitě pracovního trhu

Až do 1. ledna 2007 upravoval vztahy související se zaměstnáváním zákoník práce z roku 1965 (zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce účinný od 1. 1. 1966). Volné sjednávání zaměstnání mezi občany bylo právem dovolené jen za velmi omezených podmínek (Bělina a kol., 2010, s. 34). Zákoník z roku 1965 měl kogentní²¹ povahu a byl postaven na principu „co není dovoleno, je zakázáno“ (Bělina a kol., 2010, s. 20). Již od 80. let v době socialismu docházelo k pozvolnému uvolňování, zejména kvůli rostoucímu počtu černé práce. Občanům bylo umožněno dílčí individuální podnikání v oborech poskytujících služby, ovšem s četnými omezeními (nařízení vlády č. 154/1982 Sb.). Nově bylo povoleno přizvat do práce tzv. „občany pomáhající“, kteří od roku 1988 nadále nemuseli být výhradně rodinnými příslušníky, což bylo do té doby podmínkou (Bělina a kol., 2010, s. 37). Stále se však nejednalo o pracovní poměr a nelze hovořit o soukromém podnikání a zaměstnávání.

Po listopadové revoluci roku 1989 došlo k řadě novelizací zákoníku, potřebných k přechodu ze socialistické ekonomiky k tržnímu hospodářství. Zákonodárství od roku 1990 zrušilo znevýhodnění soukromého vlastnictví, umožnilo individuální podnikání naroveň postaveným fyzickým a právnickým osobám a vytvořilo předpoklady pro vznik trhu práce.

Avšak díky četným novelizacím se zákoník práce stal nepřehledným a spíše bránil v dalším vývoji pracovněprávních vztahů. Proto se začalo jednat o vypracování nového zákoníku práce. Ten byl přijat v květnu roku 2006 s účinností od 1.1. 2007 (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce).

Zásadní změnou je zakotvení ústavní zásady do zákoníku práce „co není zakázáno, je dovoleno“ (čl. 2 ods.4 Ústavy a čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod) a otevření možnosti uplatnění principu dispozitivnosti²². Kogentní ustanovení se nadále vyskytují

²¹ Kogentní úprava neumožňuje adresátům, aby si sami určili práva a povinnosti odlišným způsobem než jak je vymezuje právní norma (Právnický slovník, Dušan Hendrych, a kolektiv, 3.vydání, 2009)

²² Dispozitivní právní normy upravují určité chování pouze v případě, kdy účastníci právního vztahu neprojeví odlišnou vůli (Bělina a kol., 2010, 21 s.).

za účelem naplnění ochranné funkce pracovního práva v oblasti nezbytné ochrany zaměstnanců (Bělina a kol., 2010, s. 20).

Aktuálně se řeší další komplexní novely zákoníku práce, které by měly zvýšit flexibilitu pracovního trhu. Díky hospodářské krizi v roce 2008 a v jejím důsledku rostoucí nezaměstnanosti se odhalily jeho nedostatky. V návaznosti na to vznikla v loňském roce²³ iniciativa „Pružné pracovní právo 2010“, která formulovala řadu konkrétních návrhů možných změn (PwC, 2010, Ambruz & Dark, 2011)²⁴.

3.1 Období 1989 – 2006 (se zaměřením na numerickou flexibilitu)

Nejvýraznější změnou pracovního zákonodárství po roce 1989 je umožnění zaměstnávání občanů fyzickými osobami v rámci soukromého podnikání. Jde o zásadní průlom v právní úpravě, neboť před rokem 1989 bylo soukromé podnikání v podstatě zakázáno. Fyzické osoby konečně mohly podnikat v oblastech, v nichž bylo do té doby vyhrazeno podnikání pouze organizacím (zákoník práce z roku 1965 neznal pojem zaměstnavatel a zaměstnanec, nýbrž používal pojmy „socialistická organizace“ a „pracovník“ (Bělina a kol., 2010, s. 36)).

Po roce 1989 byly přijaty komplexní právní úpravy dvou významných oblastí pracovního práva, a to zaměstnanosti (zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti) a kolektivního vyjednávání (zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání). Zákon o zaměstnanosti odstranil dosavadní administrativní regulaci zaměstnanosti a umožnil tak fungování trhu práce (Bělina a kol., 2010, s. 38).

Zákon o kolektivním vyjednávání zakotvil podmínky „pro kolektivní smluvní vyjednávání sociálních partnerů úpravou procesu uzavírání kolektivních smluv včetně řešení sporů a použití nátlakových prostředků (stávka, výluha) (Bělina a kol., 2010, s. 38)“.

Pracovní právo České republiky bylo již od konce 90. let značně ovlivněno právem Evropských společenství a před vstupem do Evropské unie vyšla tzv. harmonizační novela zákoníku práce (č.155/2000 Sb.), která sjednotila české pracovní právo s řadou směrnic

²³ 29. června 2010

²⁴ hlavními iniciátory Pružného pracovního práva 2010 byli PwC (poradenská společnost) a Ambruz & Dark (advokátní kancelář)

Evropských společenství (ES). Uvedené právní úpravy většinou nepřispěly k liberalizaci a větší flexibilitě pracovněprávních vztahů (zásada rovného zacházení se všemi zaměstnanci bez ohledu na pohlaví, zákaz jakékoliv diskriminace jak přímé, tak nepřímé, důraz na ochranu zdraví a bezpečnost při práci a garance doby odpočinku, povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance nebo jejich zástupce bez rozdílu jejich organizovanosti, a v neposlední řadě právní úprava **pracovní doby** nejvýše na 40 hodin týdně s limitací přesčasů v maximální délce 150 hodin ročně a základní výměra dovolené činí nově čtyři týdny pro všechny zaměstnance (Bělina a kol, 2010, s. 38)).

V roce 2004 byl přijat nový zákon o zaměstnanosti (zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.), který na základě Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce (vyhlášené sdělením Ministerstva zahraničních věcí pod č. 38/2003 Sb. m. S.) nově definoval podmínky zprostředkovávání práce. Tuto činnost mohou vykonávat kromě úřadu práce i právnické nebo fyzické osoby, pokud mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání („agentury práce“). Úřad práce a agentury práce mají podle tohoto zákona (zákon o zaměstnanosti, č. 435/2004 Sb.) spolupracovat při řešení situací na trhu práce.

Spolu s flexibilitou se řeší v rámci snahy modernizovat pracovní trh nový koncept flexicurity, který v sobě kombinuje snahu zvýšit pružnost pracovního práva (flexibility) a zároveň zachovat jistotu zaměstnání (security)²⁵. O tom pojednává i tzv. Zelená kniha (Green Paper)²⁶ (CEC, 2006) vydaná radou EU.

3.2 Období 2007 – současnost (se zaměřením na numerickou flexibilitu)

Nový zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) vešel v platnost po zdlouhavém legislativním procesu. Diskuze o jeho možné podobě probíhaly jak mezi právnickou tak laickou veřejností. Jelikož v té době končilo volební období, na řadu zákonů původně plánovaných k projednání spolu s tímto zákoníkem nakonec nedošlo, což později způsobilo

²⁵ Více k tématu flexicurity např. Nekolová (2008).

²⁶ „Komisí vydávané Zelené knihy jsou dokumenty, které mají podpořit debatu a nastartovat proces konzultací na evropské úrovni k určitému tématu. ... Tyto konzultace mohou následně vyústit v publikování Bílé knihy, která na základě výsledků debaty již předkládá praktické návrhy pro uskutečnění konkrétní akce.“ (BusinessInfo.cz)

potřebu řady novelizací (Bělina a kol., s. 40). Zároveň došel Ústavní soud v několika případech k závěru, že nejsou v souladu s ústavním pořádkem ČR (nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008 publikován pod č. 116/2008 Sb.). Například „Ústavní soud zrušil řadu ustanovení týkajících se pravomocí odborových organizací. Tím poněkud oslabil dosud nepřiměřený ochranný charakter zákoníku“ (Bělina a kol., s. 40).

Nový zákoník přes řadu změn příliš nepřispěl k četnosti netradičních a flexibilních forem práce.

Stále velká část českých zaměstnanců pracuje v pracovním poměru na dobu neurčitou, podle Nekolové (2009) tvoří až 91% pracovních míst. Větší podíl pracovníků zaměstnaných na dobu neurčitou znamená méně flexibilní pracovní trh. „Pracovněprávní předpisy navíc některé nově rozvíjející se flexibilní formy práce nedefinují, takže zaměstnavatelé jsou odkázáni na stávající pracovněprávní instituty upravené zákoníkem práce a ostatní záležitosti jsou předmětem dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem“ (Valentová, 2007, s. 35).

Jak již bylo zmíněno v úvodu, v důsledku hospodářské krize se opět začala řešit potřeba větší flexibility práce. Iniciativa „Pružné pracovní právo 2010“ navrhla v loňském roce řadu možných změn. Nelíbí se jí dnešní stav zákoníku práce, který neodpovídá potřebám současného trhu práce. PwC (2010) zmiňují okruhy, na které se chtějí primárně zaměřit: 1. zjednodušení a větší flexibilita právní úpravy uzavírání a rozvázání pracovního poměru, 2. moderní formy zaměstnávání a organizace práce, 3. Účinné nástroje pro řízení pracovních sil v turbulentní době, 4. agenturní zaměstnávání a zapůjčování zaměstnanců a 5. Švarcsystém^{27, 28}. Konkrétní návrhy jsou následující: „výpovědní doba 1 měsíc, diferenciací odstupného dle délky trvání zaměstnání, zjednodušení běhu výpovědních lhůt, volitelné prodloužení zkušební doby, zjednodušení úpravy kont pracovní doby²⁹,

²⁷ Způsob ekonomické činnosti, kdy osoby, které vykonávají pro zaměstnavatele běžné činnosti, nejsou jeho zaměstnanci, ale vystupují jako samostatní podnikatelé. V ČR je v současné době zakázán. Systém dostal název podle podnikatele Miroslava Švarce, který s tímto způsobem podnikání začal v roce 1990 (definice převzata ze stránek: podnikatel.cz)

²⁸ Více v příloze č. 1.

²⁹ Nový termín, který byl zaveden v novém Zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.). Jedná se o jiný možný způsob nerovnoměrně rozvržené pracovní doby. Jak uvádí Tvrdoň (2006), jeho zavedení bylo „pozitivním krokem k dosažení větší flexibility trhu práce...umožňuje firmám pružně reagovat na měnící se potřebu práce v závislosti na odbytu jejich produkce“.

zjednodušení úpravy agenturního zaměstnávání, snížení administrativní zátěže“ (Ambruz & Dark, 2011). Zmíněnými návrhy se bude v tomto roce zabývat Ministerstvo práce a sociálních věcí.

4 Flexibilní formy zaměstnávání a organizace pracovní doby

Snaha o flexibilizaci trhu práce je dnes již nedílnou součástí strategií jednotlivých zemí ke zvýšení zaměstnanosti (snížení nezaměstnanosti). Pracovní trh se stále vyvíjí a je potřebné se přizpůsobit nastalé situaci. Se zvyšováním flexibility souvisí i rozvoj flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby. To vede řadu odborníků k jejich zkoumání a následným diskuzím ohledně vlivů těchto forem na zaměstnanost. V Evropské unii je pak téma flexibility pracovního trhu spolu s ochranou zaměstnanců součástí strategie zaměstnanosti, kde se v již dříve zmíněné Zelené knize (CEC, 2006) snaží nastínit další potřebné kroky a reformy pro členské země. Jedním z cílů této Zelené knihy je „zapojit vlády členských zemí, sociální partnery³⁰ a další relevantní subjekty do otevřené diskuze o tom, jak by mohlo pracovní právo napomoci s prosazováním flexibility spojené s jistotou zaměstnání bez ohledu na formu smlouvy a tím v konečném důsledku přispět ke zvýšení zaměstnanosti a snížení nezaměstnanosti“ (CEC, 2006, s. 4, překlad autorka). Dalším zmíněným cílem je „podnítit diskuzi, jak by možné typy smluvních vztahů spolu s pro všechny zaměstnance platnými právy mohly usnadnit tvorbu pracovních míst a pomoci tak zaměstnancům a podnikům k usnadnění přechodů na trhu práce, k podpoře celoživotní vzdělání a k podpoře kreativity všech zaměstnanců“ (CEC, 2006, s. 4, překlad autorka).

Nyní se tedy zaměřím na existující formy flexibilního zaměstnávání a organizace práce. V bližším popisu se soustředím na ty formy, které budou později zmíněny v empirické části.

4.1 Flexibilní formy zaměstnávání

Flexibilních forem zaměstnávání se týká vnější numerická flexibilita. Ta „vyjadřuje flexibilitu podmínek zaměstnávání, resp. podmínek propouštění a najímání standardních i flexibilních zaměstnanců, tj. osob v závislém pracovním poměru“ (Nekolová, 2009, s. 8).

³⁰ Pokud se Komise chystá předložit nějaký návrh, musí ho konzultovat se sociálními partnery v dané oblasti. Sociální dialog vedou organizace, které reprezentují sociální partnery na evropské úrovni: Konfederace evropských odborových svazů (ETUC), Konfederace evropského podnikání (BUSINESSEUROPE), Evropské centrum pro veřejné podnikání (CEEP) (definice převzána z www.businessinfo.cz)

Patří sem dle VÚPSV (2004) dočasné formy zaměstnání (temporary/fixed-term working) a samostatně výdělečná činnost³¹ (self-employment).

Mezi dočasné formy zaměstnání patří:

- **Pracovní poměr na dobu určitou:** dle Zákoníku práce se jedná o pracovní poměr, kdy byla jasně stanovena doba jeho trvání a to maximálně na 2 roky (pokud tak nebylo učiněno, jedná se o pracovní poměr na dobu neurčitou).
- Dále pak dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti.

Práce na částečný úvazek³²:

„O částečný úvazek se jedná tehdy, pokud zaměstnanec uzavře smluvu na méně než 100% úvazek“ (VÚPSV, 2004, s. 7). V rámci Zákoníku práce existují tři druhy zkrácené pracovní doby (§ 83a a § 86): Zavedená zaměstnavatelem z provozních důvodů, zavedená ze zdravotních důvodů (bez snížení mzdy), dohodnutá v kolektivní smlouvě nebo stanovená vnitřním předpisem.

Jak uvádí Tvrdoň (2006, s. 26) v ČR „na rozdíl od jiných trhů práce v Evropské unii poměrně vysoká striktnost legislativy ochrany zaměstnanosti trvalých pracovních poměrů nevyústila v širší rozšíření pracovních poměrů na dobu určitou či částečný pracovní úvazek.“ Jako možný důvod vidí jiné lákavé možnosti zaměstnání, jako samostatnou výdělečnou činnost či jednorázové kontrakty, kde jako příklad uvádí dohodu o provedení práce.

³¹ Dle zákoníku práce je za výkon samostatné výdělečné činnosti považováno: „provozování živnosti podle zákona o živnostenském podnikání (zák.č. 455/1991 Sb.); zápis v evidenci podle zákona č. 105/1990 Sb. Ve znění zákona č. 219/1991 Sb. (zemědělská výroba); funkce statutárního orgánu obchodní společnosti (člen statutárního orgánu); soustavný výkon umělecké nebo jiné tvůrčí činnosti na základě autorskoprávních vztahů; výkon jiné výdělečné činnosti na základě oprávnění podle zvláštních předpisů (např. zákon o advokacii, zákon o auditorech a Komoře auditorů a další); soustavný výkon činností, které nejsou živností ani podnikáním podle zvláštních předpisů, pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem dosažení příjmů; činnost osoby spolupracující při výkonu samostatné výdělečné činnosti, na kterou lze podle zákona o daních z příjmů rozdělovat příjmy dosažené výkonem této činnosti a výdaje vynaložené na jejich dosažení, zajištění a udržení.“ (převzato z www.pracovni.juristic.cz)

³² Mezi flexibilní formy práce patří například dle Monastiriote (2003). V práci VÚPSV (2004) spadá do dělení flexibilní formy organizace práce. Řada autorů se jak v terminologii, tak v kategorizaci pojmosloví liší.

Mezi novější formy pak patří dle VÚPSV (2004): práce doma (home working), práce na zavolání (call on working), střídání pracovního místa (working on the move), zaměstnávání prostřednictvím zprostředkovatelských agentur (subcontracting), atd.

4.2 Flexibilní formy organizace pracovní doby

Flexibilní formy organizace pracovní doby se týkají vnitřní numerické flexibility. Ta „je spojena s adaptabilitou firem a zaměstnanců, vyjadřuje míru jejich flexibility uvnitř firem z hlediska organizace práce a pracovní doby (Nekolová, 2009, s. 8). Na základě studie³³ Evropské komise (EK) z roku 2010 byl prokázán prospěch jak pro zaměstnance tak pro zaměstnavatele z využívání flexibilních forem organizace pracovní doby (EUROPA³⁴, 2010). EUROPA (2010) cituje místopředsedkyni EK Viviane Redingovou, která konstatuje, že „v době, kdy se hospodářský růst zpomaluje, může pružné uspořádání práce pomoci lidem udržet si svou práci“.³⁵ V této studii se například uvádí (Plantenga, J, Remery, Ch., 2010), že Česká republika je v případě flexibility v délce pracovní doby u částečných pracovních úvazků pod průměrem zemí EU, zatímco v rámci přesčasů je nad průměrem.

Flexibilní formy organizace pracovní doby se dají rozdělit na tradiční a nové formy. Mezi tradiční formy dle VÚPSV (2004) patří směnný provoz, práce přesčas a práce v nesociální době.

Směnný provoz (shift work):

Zákoník práce definuje směnu jako „část stanovené týdenní pracovní doby, bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat v rámci 24 hodin po sobě jdoucích“. Zákoník uvádí následující typy směnných provozů: dvousměnný, trojsměnný a nepřetržitý.

³³ název studie: Flexible working time arrangements and gender equality - A comparative review of 30 European countries

³⁴ oficiální webová stránka o Evropské unii v českém jazyce

³⁵ Ve zmíněné studii je řešena flexibilita organizace pracovní doby jako jedna z možností, jak zvýšit zaměstnanost jak mužů, tak žen. Je v ní kladen velký důraz na rovnost mezi oběma pohlavími, která je potřebná pro hospodářské oživení (EUROPA³⁵, 2010).

Práce přesčas (overtime work):

„Přesčasy představují klasický typ flexibility, který v případě, že není dán předem charakterem výroby či převažující technologií, umožňuje okamžitě reagovat na výkyvy v poptávce“ (VÚPSV, 2004, s. 6). Zákoník práce jsou pak přesčasové hodiny omezeny na 8 hodin týdně a 150 hodin ročně. Dále je zde zanesena povinnost zaměstnavatele evidovat tuto práci. Jak již bylo uvedeno v úvodu, využívání přesčasů v ČR převyšuje průměr v EU.

Práce v nesociální pracovní době:

Do této skupiny spadá práce v noci nebo v sobotu a neděli.

Mezi nové flexibilní formy organizace práce pak dle VÚPSV (2004) patří například: různé rozvržení pracovní doby (staggered hours), zhuštěný pracovní týden (compressed work weeks), sdílení práce (job-share), vědecké volno (sabbatical), rodičovská dovolená (parental leave), konto pracovní doby, atd.

Firmám tyto nové formy umožňují rychleji reagovat na změny v poptávce a zaměstnancům lépe zkombinovat pracovní a osobní život (VÚPSV, 2001).

5 Měření flexibility pracovního trhu na regionální úrovni

Tato práce má za úkol vytvořit index, který ukáže změnu numerické flexibility (flexibility zaměstnanosti) v rámci jednotlivých krajů České republiky ve vymezeném časovém období. Jako vzor k sestavení tohoto indexu využiji práci Vassilise Monastiriotise, který vytvořil podobný index pro Velkou Británii.

5.1 Představení indexu vytvořeného pro Velkou Británii

Empirická část je založena na pracích Monastiriotise (2003, 2006a, 2007), který vytvořil index pro regiony ve Velké Británii pro léta 1979-1998. Jak popsal ve své práci, jako největší problém nevidí vyčíslení daného indexu, ale omezení způsobené dostupností dat Monastiriotis(2003, s. 13). Jako hlavní zdroj mu sloužil Labour Force Survey³⁶ (LFS). Nejprve ve své práci představil jednotlivé ukazatele, se kterými pracoval. V rámci měření daného indexu začínal na jednotlivých prvcích, které následně sloučil do větších celků a dále je spojil do skupin podle funkčních typů. Jelikož používal data z jednotlivých regionů Velké Británie, byl schopen za dané období ukázat změny v jednotlivých krajích za jím určené časové úseky. Po seskupení jednotlivých částí vytvořil souhrnný index, který měl ukázat celkovou flexibilitu trhu práce ve Velké Británii mezi roky 1979 a 1998.

Nejprve se podíváme na jednotlivé části indexu. V následující tabulce jsou přehledně shrnuty.

³⁶ Šetření pracovních sil ve Velké Británii.

Tabulka č. 5: Indexy měřící flexibilitu pracovního trhu

INDIKÁTORY FLEXIBILITY					
základní indexy	časťečné indexy	celkové indexy	základní indexy	časťečné indexy	celkové indexy
pracovní doba	vnitřní numerická	produkční funkce	míra náhrady	flexibilita nezaměstnanosti	náklady na práci
nepravidelná pracovní doba			minimální mzdy		
práce na směny			doba trvání dávek		
práce o víkendech			struktura mzdového vyjednávání	mzdová flexibilita	
práce z domova	koordinace (firemní odbory)				
alternativní pracovníci	vnější numerická		pružnost mezd	flexibilita odborů	
časťečný pracovní úvazek			hustota odborových stavů		
pracovní poměr na dobu určitou			pokrytí odborů		
ochrana před propouštěním			moc odborů		
ochrana zaměstnanosti	interní funkční		regionální mobilita	mobilita pracovních sil	
mobilita v rámci zaměstnání			sektorová mobilita		
právo zaměstnanců na zastupování			profesní mobilita		
pracovní normy			pracovní mobilita		
Multi-tasking			flexibilita bydlení		
			školení	flexibilita vstupních dovedností	
			aktivní politiky trhu práce		
		dosažené vzdělání			

Zdroj: Monastiriotis (2003, s. 13), překlad autorka

Kromě již zmíněného LFS využíval ve své práci jako další zdroje dat: průzkum rodinných výdajů, veřejný průzkum domácností, různé průzkumy pracovních vztahů na pracovišti, databázi regionálních vývoje národního statistického úřadu, OECD databázi sociálních výdajů a OECD Employment Outlook (Monastiriotis, 2003, s. 12-14, překlad autorka).

5.1.1 Jak je konstruován index flexibility produkční funkce

Nyní se zaměřím na část celkového indexu, který měří flexibilitu produkční funkce³⁷, jejíž součástí je i vnitřní a vnější numerická flexibilita. Flexibilitu produkční funkce Monastiriotis (2003, s. 12-14, překlad autorka) popsal takto:

³⁷ V indexu se vyskytuje ještě část náklady na práci a strana nabídky, jejichž součástí je možné vidět v tabulce č. 5.

1. INDEX měří vnitřní numerickou flexibilitu

Jak je vidět v tabulce č. 5 je tento index složen ze 4 částí: „**Pracovní doba** (měřena jako podíl zaměstnanců, kteří jsou spokojeni s jejich odpracovanými hodinami týdně a nepřáli by si pracovat mnohem více nebo mnohem méně než je jejich skutečná pracovní doba za danou mzdu) **Nepravidelná pracovní doba** (měřena jako průměr z: (i) podílu zaměstnanců, kteří mají nepravidelnou pracovní dobu, (ii) podílu průměrných týdenních přesčasů k průměru standardních hodin v týdnu, (iii) podílu celkově nezaplacených přesčasových hodin), **práce na směny** (procento zaměstnanců pracujících na směny), **práce o víkendech** (procento zaměstnanců, kteří pracují o víkendech).“

2. INDEX měří vnější numerickou flexibilitu

Jeho součástí jsou: „**Částečný pracovní úvazek** (měřený jako průměr z: (i) podílu částečných pracovních úvazků na celkové zaměstnanosti, (ii) podílu nedobrovolně zaměstnaných na částečný úvazek k celkovému počtu částečných pracovních úvazků), **pracovní poměr na dobu určitou** ((i) podíl pracovních poměrů na dobu určitou na celkové zaměstnanosti, (ii) podíl zaměstnanců majících nedobrovolně pracovní poměr na dobu určitou k celkovému počtu pracovních poměrů na dobu určitou).“ K dalším částem tohoto indexu (ochrana před propouštěním, ochrana zaměstnanosti, práce z domova, alternativní pracovníci (příležitostné a sezónní práce)) se Monastiriotis (2003) vyjadřuje tak, že vzhledem k omezením v rámci dostupnosti dat, nejsou tyto 4 prvky zahrnuty v indexu.

3. INDEX měří vnitřní funkční flexibilitu

Jeho součástí je „**mobilita v rámci zaměstnání** (měřená jako podíl počtu zaměstnanců, kteří změnili zaměstnání během posledního roku a zůstali u stejného zaměstnavatele, k počtu všech zaměstnanců, kteří měnili zaměstnání ve stejném období)“. I u tohoto indexu dochází Monastiriotis k závěru, že pro zbylé jeho části (právo zaměstnanců na zastupování, pracovní normy a multi-tasking) není možné získat potřebná data, a proto je do indexu nezahrnuje.

6 Nezaměstnanost

Řada odborných prací vidí nezaměstnanost jako klíčový problém. „Pokud se zaměříme na národní ekonomiky, vysoká míra nezaměstnanosti je největším problémem spojeným s trhem práce v Evropě“ (Tachibanaki, 1994, s. 1, překlad autorka). Samuelson a Nordhaus (1995, s. 284) uvádějí, že v situaci, kdy „je nezaměstnanost vysoká, dochází k mrhaní zdroji a důchody lidí jsou nízké. Během takových období rovněž ekonomické obtíže ovlivňují emoce lidí a rodinný život“. To jsou i důvody snah o její snižování.

V této kapitole nejprve uvedu její stručnou definici a popíši její typy a možnosti jejího měření, následně shrnu vývoj nezaměstnanosti v České republice. V závěru zmíním práce, které se zabývají vztahem flexibility pracovního trhu a nezaměstnanosti. Jak uvádí Ozaki (1999, s. 1, překlad autorka), „...zaměstnavatelé a mnozí politici vidí vznik flexibilních pracovních trhů jako klíč k řešení trvale vysoké úrovně nezaměstnanosti v mnoha částech světa“. Zaměřím se tedy na odborné práce, které se touto problematikou zabírají a řeší tento vztah.

6.1 Definice nezaměstnanosti a její měření:

V první řadě lze obyvatelstvo rozdělit na ekonomicky aktivní (zaměstnaní a nezaměstnaní tedy pracovní síla) a neaktivní (nesplňují „podmínky zaměstnané či nezaměstnané osoby“, např. studenti, důchodci, atd.), toto dělení „vychází z mezinárodní definice úřadu práce (ILO)“ (ČSÚ, 2010e, s. 4).

Samuelson, Nordhaus (1995, s. 287) zahrnují mezi lidi zaměstnané takové, „kteří vykonávají jakoukoliv placenou práci, a rovněž ty, kteří práci mají, ale právě nepracují z důvodu nemoci, kvůli stávkám nebo dovoleným“. Mezi nezaměstnané pak lidi, „kteří nejsou zaměstnaní, ale práci aktivně hledají nebo čekají, až se budou moci do práce vrátit“.

Měřit se dá nezaměstnanost pomocí míry nezaměstnanosti, která je definovaná jako „podíl nezaměstnaných a pracovní síly“ (Cahlík, 2006). Ta je dále dělená podle typu zdrojových dat na obecnou (měřená dle VŠPS – Výběrové šetření pracovních sil) a registrovanou míru nezaměstnanosti (měřená dle MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí), více viz příloha č. 4.

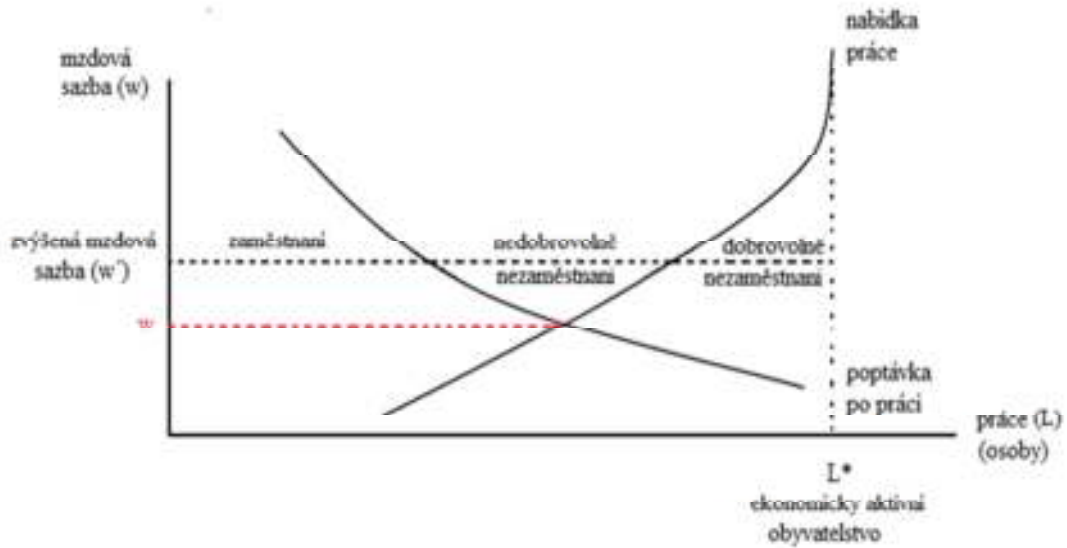
6.2 Typy nezaměstnanosti

Samuelson, Nordhaus (1995, s. 288) uvádí tři typy nezaměstnanosti: **Frikční nezaměstnanost**, je definována jako „dočasná nezaměstnanost způsobená nepřetržitými změnami v ekonomice“ (Samuelson, Nordhaus, 1995, s. 969). Jedná se tedy například o období mezi ukončením původní a nalezením nové práce, či před získáním práce po dokončení studia (Samuelson, Nordhaus, 1995). **Strukturální nezaměstnanost**, je definována jako „nezaměstnanost, která vzniká tím, že oblastní nebo profesní struktura volných pracovních míst se neshoduje se strukturou disponibilních míst“ (Samuelson, Nordhaus, 1995, s. 980). Vzniká z nedostatečně rychlého přizpůsobení nabídky na trhu práce. Jako poslední typ představují **cyklickou nezaměstnanost**. Jedná se o ni v případě, „je-li celková poptávka po práci nízká“ (Samuelson, Nordhaus, 1995, s. 288).

6.3 Statistická interpretace nezaměstnanosti

Zde se zaměřím na nedobrovolnou a dobrovolnou nezaměstnanost v modelu trhu práce. O dobrovolně nezaměstnané se dle Samuelsona a Nordhause (1995) jedná tehdy, kdy by tito lidé chtěli pracovat, ale pouze v případě navýšení mzdy. Cahlík (1998) pak definuje nedobrovolnou nezaměstnanost takto: „Pokud je reálná mzda (w') zafixovaná nad rovnovážnou reálnou mzdou (w), je nabídka práce větší než poptávka po práci a dochází k nedobrovolné nezaměstnanosti“. Tito lidé by si přáli pracovat, ale je jejich počet převyšuje počet pracovních příležitosti (Samuelson, Nordhaus, 1995).

Obrázek č. 3: Model trhu práce



Zdroj: Samuelson, Nordhaus (1995, s, 290), upraveno autorkou

6.4 Vývoj nezaměstnanosti v ČR

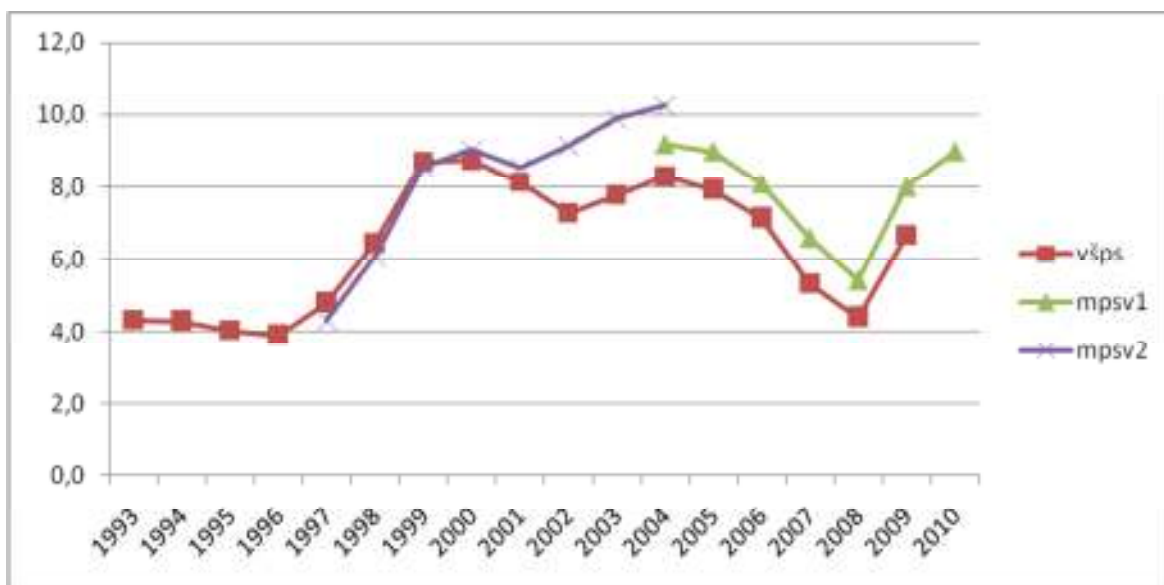
Mareš, Vyhlídal a Sirovátka (2002, s. 9) ve své studii zmiňují tři vlny ve vývoji nezaměstnanosti a na trhu práce, které se navzájem postupně prolínaly od roku 1990 do roku 2002. **První vlna** souvisí s přechodem ze socialistické ekonomiky k tržnímu hospodářství a s tím spojenými deregulacemi (Mareš, Vyhlídal a Sirovátka, 2002). Z trhu práce odešla velká část pracujících důchodců a snížil se i počet pracujících žen (Večerník, 2001, s. 5, ČSÚ, 2007), zároveň docházelo k přesouvání flexibilních zaměstnanců na nové pozice nebo do nových sektorů (Mareš, Vyhlídal a Sirovátka, 2002, Večerník, 2001) a vstupu silných ročníků na pracovní trh (ČSÚ, 2007). V té době byla „míra nezaměstnanosti nízká, s malým podílem dlouhodobé nezaměstnanosti“ (Mareš, Vyhlídal a Sirovátka, 2002, s. 9). **Druhou vlnu** pak autoři zařazují mezi roky 1993 a 1998. Označují ji za „deregulaci strany nabídky trhu práce celkovou flexibilizací pracovní síly“ (Mareš, Vyhlídal a Sirovátka, 2002, s. 9). **Třetí vlnu** (zhruba od roku 1998 do roku 2002) pak Mareš, Vyhlídal a Sirovátka (2002, s. 9) označují jako „deregulaci strany poptávky pracovního trhu“. Jak uvádí ČSÚ (2007) je konec 90. let spojen se stále rostoucí nabídkou, ale s rychle klesající poptávkou po práci. Jedním z důvodů zvýšení nabídky práce po roce 2000 bylo

prodloužení zákonem stanovené doby odchodu do důchodu (ČSÚ, 2007). I díky recesi a na ni navazujícím strukturálním změnám došlo k velkému nárůstu hlavně dlouhodobé nezaměstnanosti³⁸ (Mareš, Vyhliďal a Sirovátka, 2002). Své maximální hodnoty dosáhla míra nezaměstnanosti v roce 1999 (ČSÚ, 2007). Večerník (2001) uvádí, že za období 1993-1999 došlo až ke zdvojnásobení počtu nezaměstnaných (viz graf č. 1). ČSÚ (2007) pak nastiňuje situaci po roce 2000, kdy došlo k postupnému snižování nezaměstnanosti „jako důsledek pozvolného snižování nabídky při víceméně stagnující poptávce“. Důležitým faktorem ovlivňujícím nezaměstnanost je i **regionální struktura**. V příloze č. 2 je vidět v letech 2003 – 2008 snižující se míra nezaměstnanosti ve všech krajích, přesto, jak uvádí ČSÚ (2007), jsou zde patrné značné rozdíly mezi jejími hodnotami. ČSÚ (2007) poukazuje na to, že vyšší hodnoty míry nezaměstnanosti jsou v krajích, kde je současně „vyšší podíl osob v aktivním věku ... nižší intenzita dojížděky do zaměstnání ... nižší výkon regionální ekonomiky měřený dynamikou regionálního HDP“. Zároveň uvádí, že „nebyla jasná souvislost mezi regionální nezaměstnaností a alokací přímých zahraničních investic podle regionů“. Nejvyšší hodnoty nezaměstnanosti jsou v **Ústeckém a Moravskoslezském kraji** (viz opět příloha č. 2). V roce 2008 byl trh práce především ovlivněn ve světě probíhající hospodářskou krizí. V jejím důsledku docházelo k velkému propouštění³⁹ a tedy i nárůstu míry nezaměstnanosti MPSV (2010). Výsledky MPSV (2010) poukazují na růst míry nezaměstnanosti od konce roku 2008 až do začátku roku 2010, kdy následně začalo docházet k jejímu mírnému snižování.

³⁸ Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti (dle Eurostatu) je v příloze č. 3.

³⁹ MPSV (2010) uvádí nejprve propouštění v automobilovém průmyslu a následně v dalších odvětvích.

Graf č. 1: Průměrná roční míra nezaměstnanosti v ČR v % (dle MPSV a ČSÚ - VŠPS)



Zdroje dat: MPSV (portal.mpsv.cz) a ČSÚ - VŠPS (www.czso.cz), zpracovala autorka

V předešlém grafu, je možné sledovat vývoj míry nezaměstnanosti. Pracuji se dvěma zdroji⁴⁰. Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS) má časovou řadu již od roku 1993. Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) změnilo v průběhu roku 2004 metodiku⁴¹ měření míry nezaměstnanosti. V grafu je tedy ukázána míra nezaměstnanosti od roku 1997 do roku 2004 dle staré metodiky (mpsv1) a od roku 2004 do roku 2010 dle nové metodiky (mpsv2). Podrobnější tabulku roční míry nezaměstnanosti v % v jednotlivých krajích ČR je možné shlédnout v příloze č. 2.

6.5 Flexibilita pracovního trhu a nezaměstnanost

V této podkapitole se zaměřím na některé existující odborné studie, které řeší vztah mezi nezaměstnaností a flexibilitou na trhu práce (příp. numerickou flexibilitou). Zájem o zkoumání této oblasti, je dán především vysokou mírou nezaměstnanosti v Evropě, kdy se hledají možnosti jejího snižování. Jak již bylo řečeno v úvodu, flexibilnější pracovní trhy jsou viděny řadou autorů, jako řešení této situace (např. OECD, 1994, Ozaki, 1999). Většina prací se pak zabývá vlivem institucí na regulaci pracovního trhu. Mezi takové

⁴⁰ Podrobnější informace viz příloha č. 3.

⁴¹ Udělala tak z důvodu snahy přiblížit se metodice ILO.

instituce Cazes (2002) řadí například legislativní ochranu zaměstnávání (EPL⁴²), systémy benefitů v nezaměstnanosti a aktivní politiky trhu práce. Mezi nejdiskutovanější patří EPL, jejíž striktnost v rámci jednotlivých zemí měří například OECD (1999, 2002) a WB (2004-2010) v rámci indexů⁴³ zmíněných již v kapitole 2. Ovšem na to, jaké jsou důsledky striktní EPL, jsou odlišné názory.

Na jedné straně jsou autoři, u kterých převládá stanovisko, že za vysokou nezaměstnanost může striktní EPL. Na straně druhé pak autoři s opačným názorem, „že zaměstnanost bude stabilnější a individuální zaměstnanecké vztahy dlouhodobější, pokud je EPL striktnější“ (Tvrdoň, 2008, s. 623-624). Mezi těmito dvěma extrémy jsou pak studie, které uvádějí, že je vliv EPL na nezaměstnanost nejednoznačný, k čemuž se přiklání i Tvrdoň (2008). Příklady autorů pro a proti striktní EPL byly již v řadě prací (např. Tvrdoň, 2008, Monastiriotis 2006a) podrobně popsány.

Mezi autory prosazující EPL, které uvádí Tvrdoň (2008, s. 624), převažují například tyto důvody: EPL „souvisí s bezpečností pracujících při výkonu práce, jistotou zaměstnání a příjmu“, „má pozitivní účinky na mladistvé účastníky na trhu práce a na dlouhodobě nezaměstnané“. Mezi autory proti striktní EPL, se dle Tvrdoň (2008, s. 625) objevují tyto důvody: EPL „omezuje chování firem na trhu práce a z toho důvodu může EPL redukovat celkovou nezaměstnanost“, „může mít zároveň nezamýšlené efekty na snahu zaměstnavatelů vytvářet pracovní místa, respektive na samotné najímání nové pracovní síly“.

Tisley a Monastiriotis (2007, s. 2-3) poukazují na problémy měření flexibility pracovního trhu ve výše zmíněných studiích a to, že se soustředují pouze na indikátory, které měří „relativní přísnost institucí na trhu práce“, kdy existuje řada jiných faktorů (indikátorů) flexibility pracovního trhu. Jako další problém těchto měření vidí to, že „instituce se v čase mění pozvolna a jejich základní formy jsou ve všech zemích podobné“. Proto ve své práci z roku 2003 Monastiriotis (2003)⁴⁴ vytvořil index, který se zaměřil na úrovně a typy flexibilit, které se narozdíl od zmíněných institucí mohou každý rok výrazně měnit.

⁴² Employment protection legislation.

⁴³ Legislativní úroveň vnější a vnitřní numerické flexibility.

⁴⁴ Viz kapitola 5 Měření flexibility pracovního trhu na regionální úrovni.

Ve své studii z roku 2006 (Monastiriotis, 2006b) pak zkoumá různé ‘makroekonomické determinanty regionální nezaměstnanosti’⁴⁵ a jejich vztah k úrovním a prvkům částečného indexu flexibility produkční funkce⁴⁶, které ovlivňují nezaměstnanost. V empirické části pak zkoumá vliv jeho nově vytvořeného indexu na regionální nezaměstnanost, kterou vysvětlují dva teoretické přístupy: monetaristický (NAIRU⁴⁷) a keynesiánský. V rámci NAIRU dochází k výsledku, že „flexibilita pomáhá snížit jak strukturální, tak cyklickou nezaměstnanost“ (Monastiriotis, 2006b, s. 28, překlad autorka). V rámci keynesiánského přístupu dochází k výsledku, že flexibilita má mnohem menší roli.⁴⁸

⁴⁵ Spojení převzato od Monastiriotise (2004).

⁴⁶ Která je složená z vnitřní a vnější numerické flexibility a vnitřní funkční flexibility. Viz kapitola 5.

⁴⁷ Non-accelerating-inflation rate of unemployment – míra nezaměstnanosti neakceletující inflaci, jinak přirozená míra nezaměstnanosti (Samuelson, Nordhaus, 1995).

⁴⁸ Závěry této práce jsou poměrně rozsáhlé, tedy v rámci této práce je již proto nebudu více rozebírat.

7 Empirická část

7.1 Vytvoření indexu pro danou zemi – případ ČR

Při vytváření indexů pro kraje ČR, se budu inspirovat konstrukcí indexu Vassilise Monastiriote (Monastiriote, 2003). K jeho výpočtu využiji data z let 1995(2002)⁴⁹ - 2010 pro 14 samosprávných krajů ČR (dle NUTS3⁵⁰: Praha, Středočeský kraj, Jihočeský kraj, Plzeňský kraj, Karlovarský kraj, Ústecký kraj, Liberecký kraj, Královehradecký kraj, Pardubický kraj, Vysočina, Jihomoravský kraj, Olomoucký kraj, Zlínský kraj, Moravskoslezský kraj).

7.1.1 Získávání potřebných dat

K výpočtu využiji data z VŠPS. Stejně jako měl Monastiriote obtíže se získáním dat ve Velké Británii, je i v České republice problém se sehnáním potřebných údajů (do roku 2002 jich řada není k dispozici). Navíc při potřebě objemnějších dat je jejich dodání zpoplatněno.

VŠPS bylo v ČR zahájeno roku 1992. Toto statistické šetření probíhá v celé České republice. Provádí je Český statistický úřad (ČSÚ). Jak píše ve své publikaci ČSÚ (2010a, s. 1), „přináší informace o výši a struktuře zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomicky neaktivním obyvatelstvu hodnocené podle mezinárodních definic a doporučení Mezinárodní organizace práce plně respektující definice a obsah náplně jednotlivých ukazatelů LFS (Labour Force Survey) podle požadavků Eurostatu.“ Šetření probíhají čtvrtletně, dále jsou počítány roční průměry, ze kterých budu vycházet v této práci.

VŠPS nešetří celou populaci ČR, ale pouze reprezentativní část populace. Výběr zkoumaných domácností (jedinců) je prováděn náhodně pomocí počítačů. Podrobnější informace jsou pak na místě zjišťovány tazateli, kteří mají předpřipravené dotazníky (ČSÚ, 2010b, 2010c). Většina dat, se kterými se pracuje v této práci není veřejně dostupná.⁵¹

⁴⁹ Čísla v závorkách jsou pro data, která nebyla do roku 2002 měřena. Tedy bylo možné získat až od roku 2002. „Od roku 2002 byl plně harmonizován dotazník VŠPS se standardem Eurostatu včetně pořadí otázek kladených respondentovi“ (MPSV, 2010, str. 77)

⁵⁰ Členění krajů dle ČSÚ.

⁵¹ Jedná se o mikrodata, která jsou běžně zpoplatněna.

V první fázi jsem propojila informace o jednotlivých složkách Monastiriotisova indexu spolu s informacemi z dotazníku a vybrala potřebná data.

7.1.2 Zpracování získaných dat

Konstrukce indexu je, jak již bylo řečeno, založená na práci Monastiriotise (2003). Moje práce je zaměřena na část celkového indexu nazvanou flexibilita produkční funkce, která je složená ze tří dílčích indexů měřících numerickou vnitřní a vnější flexibilitu a vnitřní funkční flexibilitu (více viz tabulka č. 5). Vzhledem k nedostupnosti dat měřících vnitřní funkční flexibilitu se v této práci zaměřím na první dva částečné indexy.

V následující tabulce jsou vidět jednotlivé části indexu měřícího flexibilitu produkční funkce.

Tabulka č. 6: Části flexibility produkční funkce

index měřící flexibilitu produkční funkce	
Je složen z:	dostupné ano/ne
1. částečný index (vnitřní numerická flexibilita)	
PRACOVNÍ DOBA	ano
NEPRAVIDELNÁ PRACOVNÍ DOBA	ne
PRÁCE NA SMĚNY	ano
PRÁCE O VÍKENEDECH	ano
2. částečný index (vnější numerická flexibilita)	
ČÁSTEČNÝ PRACOVNÍ ÚVAZEK	ano
PRACOVNÍ POMĚR NA DOBU URČITOU	ano
3. částečný index (vnitřní funkční flexibilita)	
Mobilita v rámci zaměstnání	ne

Zdroj: Zpracovala autorka, základní indexy s odpovědí ano bylo možné z daných dat vytvořit, základní indexy s odpovědí ne nebylo možné vytvořit, ať už z důvodu nedostupnosti dat nebo z důvodu nemožnosti jejich použití.

7.1.3 Jednotlivé použité části indexu

První částečný index (měřící vnitřní numerickou flexibilitu) je složen ze 3 použitelných částí:

Pracovní doba, která je měřená jako podíl zaměstnanců, kteří jsou spokojeni s jejich odpracovanými hodinami týdně a nepřáli by si pracovat více, než je jejich skutečná pracovní doba za danou mzdu.

Z dotazníku (ČSÚ, 2010b): podíl lidí, odpovídající na otázku: „Přeje si respondent odpracovat více hodin než je současný počet hodin odpracovaných ve všech svých zaměstnáních dohromady?“ se zápornou odpovědí „ne“, ku celkovému počtu zaměstnaných.

Práce na směny, která je měřená jako podíl zaměstnanců pracujících na směny ku celkovému počtu zaměstnaných.

Z dotazníku (ČSÚ, 2010b): podíl lidí, odpovídající na otázku: „Pracoval/a jste v posledních čtyřech týdnech v rámci svého hlavního zaměstnání na směny?“ a kladnou „ano“, k celkovému počtu zaměstnaných

Práce o víkendech, která je měřená jako podíl zaměstnanců pracujících o víkendech ku celkovému počtu zaměstnaných

Z dotazníku (ČSÚ, 2010b): podíl lidí, odpovídající na otázky: „Pracoval/a jste v posledních 4 týdnech v sobotu?“ a „Pracoval/a jste v posledních 4 týdnech v neděli?“ s odpovědí: „jednu sobotu“(neděli) nebo „alespoň 2 soboty“(neděle) ku celkovému počtu zaměstnaných.

Data pro první částečný index jsou z toho důvodu, že nebyla sbírána, k dispozici až od roku 2002. Tedy za období 2002-2010.

Druhý částečný index (měřící vnější numerickou flexibilitu) je složen ze 2 částí:

Částečný pracovní úvazek, který se měří jako průměr z:

- (i) podílu částečných pracovních úvazků na celkové zaměstnanosti
- (ii) podílu nedobrovolně zaměstnaných na částečný úvazek k celkovému počtu částečných pracovních úvazků

Z dotazníku (ČSÚ, 2010b):

- (i) podíl lidí odpovídající na otázku: „Ve svém hlavním či jediném zaměstnání pracujete na?“ s odpovědí „částečný úvazek“ ku celkovému počtu zaměstnaných
- (ii) podíl lidí odpovídající na otázku: „Z jakého důvodu pracujete na částečný úvazek?“ s odpovědí „nemůžu najít vhodnou práci na plnou pracovní dobu“ ku celkovému počtu pracujících na částečný pracovní úvazek

Pracovní poměr na dobu určitou, který se měří jako průměr z:

- (i) podílu pracovních poměrů na dobu určitou na celkové zaměstnanosti
- (ii) podílu zaměstnanců majících nedobrovolně pracovní poměr na dobu určitou k celkovému počtu pracovních poměrů na dobu určitou

Z dotazníku (ČSÚ, 2010b):

- (i) Podíl lidí odpovídající na otázku: „Má smlouvu na?“ s odpovědí „dobu určitou“ ku celkovému počtu zaměstnaných
- (ii) Podíl lidí odpovídající na otázku: „Proč má smlouvu na dobu určitou?“ s odpovědí „nemohl/a najít práci s jiným typem smlouvy“ ku celkovému počtu pracovních poměrů na dobu určitou.

S daty pro druhý částečný index nebyly větší komplikace. Máme je za celou dobu, kdy jsou tato data sbírána tedy za dobu 1995-2010.

7.1.4 Výpočet indexu pro ČR a jednotlivé kraje ČR

Pro oba indexy je postup následující. Máme zde hodnoty jak pro jednotlivé kraje, tak pro celou ČR. Při výpočtu základních indexů získáváme procentuální hodnoty. Postupuji podle Monastiriotise (2003) a předpokládám, že v těchto skupinách mají všechny části indexu stejnou váhu. Pomocí standardizace získám hodnoty X'_{ijt} , které budou v rozmezí 0 až 1.

Postup standardizace je následující. X_{ijt} je hodnota indexu dílčích indexů, kde proměnné jsou značené i , pro kraj j , v roce t . Pak:

$$X'_{ijt} = \frac{X_{ijt} - \min_{t,j}(X_{ijt})}{\max_{t,j}(X_{ijt}) - \min_{t,j}(X_{ijt})}$$

Ve druhém indexu se částečné pracovní úvazky a pracovní poměr na dobu určitou skládají ze dvou částí, které zprůměruji a získám tak základní indexy. Nyní mám již základní hodnoty, které potřebuji k vytvoření indexů pro vnitřní a vnější numerickou flexibilitu. Indexy získám zprůměrováním jejich jednotlivých částí, obecně platí:

$$I_{kjt} = \frac{\sum_{i=1}^z X_{ijt}}{z},$$

kde k je index ($k=1, 2$), z je pak počet jeho základních indexů, pro první částečný index platí $z=3$, pro druhý částečný index se $z=2$.

V následujících dvou tabulkách jsou zobrazeny výsledky jednotlivých indexů pro kraje v ČR.

Tabulka č. 7: Výsledky první částečný index za období (2002-2010):

kraje	PR	ST	JČ	PL	KA	ÚS	LI	KR	PA	VY	JM	OL	ZL	MO
2002	0,16	0,29	0,16	0,35	0,42	0,52	0,45	0,25	0,30	0,25	0,43	0,36	0,29	0,50
2003	0,27	0,43	0,23	0,41	0,51	0,63	0,56	0,38	0,37	0,34	0,47	0,52	0,43	0,66
2004	0,26	0,38	0,17	0,43	0,51	0,63	0,48	0,43	0,44	0,37	0,39	0,49	0,42	0,69
2005	0,25	0,36	0,23	0,45	0,47	0,60	0,44	0,41	0,58	0,39	0,42	0,49	0,40	0,66
2006	0,26	0,36	0,21	0,39	0,48	0,64	0,45	0,43	0,54	0,43	0,41	0,44	0,42	0,62
2007	0,20	0,34	0,23	0,26	0,48	0,53	0,34	0,38	0,40	0,47	0,24	0,36	0,29	0,56
2008	0,42	0,66	0,54	0,58	0,85	0,80	0,61	0,65	0,68	0,65	0,58	0,67	0,54	0,77
2009	0,36	0,61	0,47	0,54	0,76	0,81	0,58	0,64	0,53	0,49	0,49	0,57	0,51	0,67
2010	0,38	0,64	0,52	0,52	0,76	0,80	0,56	0,71	0,57	0,61	0,45	0,58	0,61	0,68

Zdroj: Vlastní výpočet z dat VŠPS. Označení krajů v tabulce: Praha (PR), Stredočeský (ST), Jihočeský (JČ), Plzeňský (PL), Karlovarský (KA), Ústecký (ÚS), Liberecký (LI), Královehradecký (KR), Pardubický (PA), Vysočina (VY), Jihomoravský (JM), Olomoucký (OL), Zlínský (ZL), Moravskoslezský (MO).

Tabulka č. 8: Výsledky druhý částečný index za období (1995-2010):

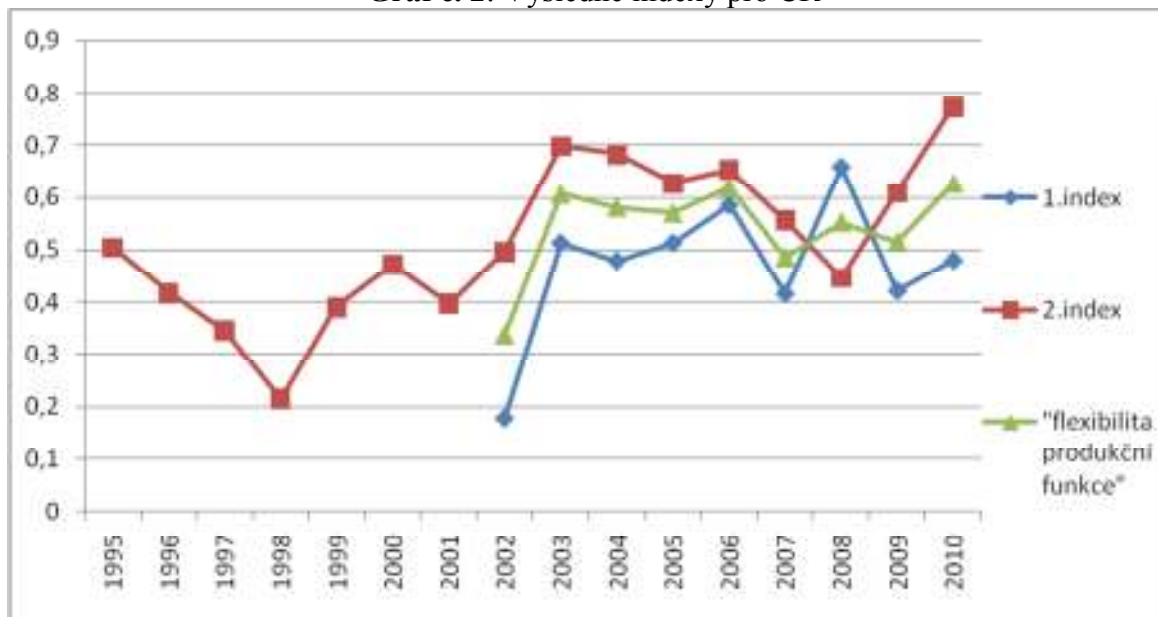
kraje	PR	ST	JČ	PL	KA	US	LI	KR	PA	VY	JM	OL	ZL	MO
1995	0,29	0,30	0,26	0,42	0,29	0,17	0,33	0,38	0,45	0,21	0,31	0,31	0,25	0,37
1996	0,25	0,30	0,27	0,42	0,32	0,19	0,27	0,34	0,34	0,22	0,29	0,21	0,18	0,41
1997	0,20	0,26	0,27	0,42	0,24	0,19	0,19	0,31	0,34	0,26	0,27	0,25	0,18	0,46
1998	0,16	0,23	0,25	0,37	0,29	0,13	0,18	0,35	0,43	0,33	0,21	0,27	0,25	0,47
1999	0,23	0,30	0,28	0,38	0,49	0,26	0,32	0,32	0,47	0,46	0,27	0,28	0,36	0,42
2000	0,21	0,28	0,29	0,34	0,50	0,32	0,30	0,43	0,54	0,41	0,32	0,37	0,50	0,53
2001	0,23	0,21	0,29	0,35	0,38	0,30	0,25	0,39	0,52	0,42	0,34	0,38	0,48	0,59
2002	0,37	0,39	0,34	0,54	0,40	0,38	0,25	0,50	0,50	0,42	0,42	0,46	0,54	0,56
2003	0,40	0,37	0,36	0,55	0,52	0,57	0,32	0,48	0,55	0,46	0,47	0,58	0,51	0,74
2004	0,36	0,40	0,38	0,57	0,42	0,50	0,44	0,51	0,64	0,52	0,55	0,57	0,48	0,70
2005	0,42	0,39	0,38	0,49	0,37	0,55	0,46	0,46	0,52	0,53	0,56	0,60	0,45	0,73
2006	0,43	0,40	0,40	0,53	0,50	0,53	0,46	0,46	0,51	0,54	0,60	0,53	0,45	0,72
2007	0,41	0,31	0,41	0,45	0,41	0,39	0,43	0,49	0,48	0,44	0,56	0,45	0,52	0,71
2008	0,40	0,23	0,38	0,44	0,31	0,42	0,29	0,45	0,42	0,43	0,52	0,44	0,53	0,71
2009	0,47	0,29	0,44	0,47	0,51	0,44	0,42	0,46	0,53	0,55	0,53	0,44	0,48	0,69
2010	0,47	0,43	0,48	0,53	0,60	0,50	0,41	0,63	0,62	0,64	0,53	0,46	0,56	0,68

Zdroj: Vlastní výpočet z dat VŠPS.

7.1.5 Výsledné indexy pro ČR a její kraje

V následujícím grafu jsou výsledné křivky pro celou ČR. Zatímco druhý index (pro vnější numerickou flexibilitu) je za celé období 1995-2010, první index (pro vnitřní numerickou flexibilitu) je omezen pouze pro období 2002-2010. Proto i výsledná křivka „flexibility produkční funkce“⁵² je spočtena za období 2002-2010.

Graf č. 2: Výsledné indexy pro ČR



Zdroj: zpracovala autorka

Z grafu výše je vidět, že pokud bylo makroekonomické prostředí stabilní, tak se indexy držely stejného buď rostoucího nebo klesající trendu. Od roku 2006 ekonomika v ČR značně rostla, tím se dá nejspíš zdůvodnit výrazný pokles vnější numerické flexibility, bylo více nových pracovních míst, bylo možné získat bez větších problémů zaměstnání na dobu neurčitou. V protikladu k tomu od roku 2007 vzrůstala vnitřní numerická flexibilita. Tento zvláštní skok si vysvětlují tím, že zaměstnavatelé v době růstu vycházeli vstříc individuálním požadavkům zaměstnanců na organizaci pracovní doby (přesčasy, práce o víkendech).

Opačně tomu bylo v době krize (2008), kdy zaměstnavatelé nebyli ochotni uzavírat se zaměstnanci pracovní smlouvy na dobu neurčitou, jelikož se obávali rizik z přílišné ochrany tohoto typu zaměstnanců. Namísto toho upřednostňovali flexibilní formy

⁵² Je bez vnitřní funkční flexibility, proto je označen uvozovkami.

zaměstnávání. Jak napovídá klesající index vnitřní numerické flexibility, došlo v případě vnitřní organizace pracovní doby naopak k jejímu zrigidnění. Zřejmě se to týkalo všech typů pracovních smluv. Důvodem může být pokles poptávky po přesčasech a práci o víkendech vyvolané sníženou poptávky po produkci dané firmy.

Připouštím, že výkyv v letech 2007 až 2009, mohl být způsoben i jinými vlivy, případně různými chybami - statistickými chybami, či chybami ve sběru dat.

U obou indexů flexibility je vidět celkový nárůst za sledovaná období⁵³ v jednotlivých krajích (viz tabulky 7 a 8). Z výsledků je zřejmé, že nejvyšší hodnoty flexibility jsou v krajích, kde se zároveň objevují nejvyšší hodnoty míry nezaměstnanosti - Ústecký a Moravskoslezský kraj. Oproti Praze (s dle výsledků nižšími hodnotami flexibility), kde je větší stabilita a nedochází tak k častým změnám v rámci pracovních úvazků, je ve dvou zmíněných krajích přesně opačná situace. Vysvětlením tohoto jevu může být, že právě díky vysoké nezaměstnanosti jsou zde lidé ochotni vzít jakoukoliv pracovní příležitost, pracovat například na zkrácené pracovní úvazky, případně využít jiné flexibilní formy organizace pracovní doby.

7.2 Použití indexu flexibility v panelových datech

7.2.1 Specifikace modelu

Model je zaměřen na zkoumání vztahu mezi nezaměstnaností a flexibilitou pracovního trhu (vnitřní/vnější numerickou flexibilitou). Vysvětlovanou proměnnou je v tomto modelu změna krajské nezaměstnanosti (ozn: nez_zm⁵⁴). Vysvětlující proměnné jsou pak:

- hdp_rust ... vypočítaný jako $(HDPs.c.j/HDPs.c.(j-1))*100-100$
- index_1_zp ... zpožděná vnitřní numerická flexibilita
- index_2_zp ... zpožděná vnější numerická flexibilita

⁵³ Pro první index je sledované období 2002-2010, pro druhý index 1995-2010.

⁵⁴ Vypočtena jako rozdíl hodnot míry nezaměstnanosti v roce j a (j-1).

S pomocí těchto veličin je testována hypotéza, že při nízké hodnotě flexibility, bude vysoká míra nezaměstnanosti. Očekávám, že struktura poptávky práce se mění rychleji než struktura nabídky práce (z definice flexibility).

7.2.2 Charakteristika dat

Použitý panel⁵⁵ dat v sobě zahrnuje 14 krajů v období 2003 – 2009. Využiji hodnot vypočítaných v předchozí podkapitole pro oba dva zmíněné indexy vnitřní a vnější numerické flexibility. Dále využiji hodnoty pro HDP⁵⁶ z ČSÚ (2011) a pro nezaměstnanost z VŠPS (ČSÚ, 2010d) pro jednotlivé kraje v ČR. K výpočtu využiji programu Gretl.

7.2.3 Proces a způsob testování

Původně jsem chtěla vycházet z práce Monastiriote (2006b), který zasadil do rovnice makroekonomické determinanty regionální nezaměstnanosti ve Velké Británii a snažil se pomocí nich určit roli flexibility zaměstnanosti (numerické flexibility). Jelikož je možné v ČR získat krajské hodnoty pouze u HDP (kde Monastiriote využil ještě růst kapitálu a inflaci), vytvořím zde model jiný.

Nejprve jsem začala testovat model:

$$\text{nez} = \beta_0 + \beta_1 \text{nez_1} + \beta_2 \text{index_1_zp} + \beta_3 \text{index_2_zp} + \beta_4 \text{hdp_rust}^{57}$$

nez ... míra nezaměstnanosti dle VŠPS.

Vysvětlující proměnné:

- nez_1 ... zpožděná míra nezaměstnanosti
- index_1_zp ... zpožděná vnitřní numerická flexibility⁵⁸
- index_2_zp ... zpožděná vnější numerická flexibility⁵⁹
- hdp_rust ... růst hrubého domácího produktu

⁵⁵ Vycházím z povahy dat. Teorie viz Baltagi (2008).

⁵⁶ Vývoj regionálního HDP s.c., rok 1995 = 100, v %.

⁵⁷ V tomto případě, vzhledem k nevyužití zpožděné hodnoty indexu flexibility, bylo možné použít širší řadu dat od roku 2002 do roku 2009.

⁵⁸ Předpoklad, že by indexy flexibility mohly reagovat na nezaměstnanost se zpožděním.

⁵⁹ Stejný předpoklad, jako v předchozí poznámce.

Ve výstupu č. 1 z programu Gretl (viz příloha č. 5) byl sice vysoký koeficient determinace, ale bylo třeba ještě udělat test jednotkových kořenů (Dickey - Fullerův test), aby se zjistilo, zda-li je nezaměstnanost stacionární, s hypotézou, že všechny kořeny mají jednotkový kořen. Hypotéza nebyla zamítnuta, z čehož vyplývá, že nezaměstnanost není stacionární. Proto jsem nezaměstnanost nahradila změnou nezaměstnanosti (nez_zm).

Dále tedy budu pracovat s modelem, který můžeme popsat následující rovnicí:

$$\text{nez_zm} = \beta_0 + \beta_1 \text{index_1_zp} + \beta_2 \text{index_2_zp} + \beta_3 \text{hdp_rust}$$

Tabulka č. 9: Model číslo 1 a 2 - s fixními a náhodnými efekty:

Proměnná	model s fixními efekty (FE)			model s náhodnými efekty (RE)		
	koeficient	t-statistika		Koeficient	t-statistika	
Konstanta	0,44951	0,3151		1,18669	1,766	*
index_1_zp	4,6	3,0121	***	2,21266	2,0804	**
index_2_zp	-4,56413	-1,7366	*	-3,73124	-2,586	**
hdp_rust	-0,10475	-2,7661	***	-0,129301	-3,8435	***

*** 1% hladina významnosti, ** 5% h. v., * 10% h. v.

Koeficient determinace je 0,40, tedy model má přibližně 40% výpovědní hodnotu. Oba indexy vyšly signifikantní jak v modelu s fixními efekty, tak v modelu s náhodnými efekty. Vzhledem k F-testu, jehož p-hodnota vyšla 0,76, nezamítám hypotézu, že FE nejsou významné. Hausmanův test s jeho hypotézou, že GLS odhady jsou konzistentní, se navíc těsně na 5% hladině významnosti nezamítá (s p-hodnotou = 0,054), z čehož vyplývá, že jsou model s FE a OLS⁶⁰ méně efektivní. Vzhledem k předchozím výsledkům, bylo k fixním efektům tedy třeba udělat ještě model pooled OLS, který kvůli malému souboru dat nebylo v plánu původně použít, ale mohl by nám přinést další zajímavé výsledky.

⁶⁰ Metoda nejmenších čtverců.

Tabulka č. 10: Model pooled data

proměnná	Pooled OLS		
	Koeficient	t-statistika	
konstanta	1,18669	1,766	*
index_1_zp	2,21266	2,0804	**
index_2_zp	-3,73124	-2,586	**
hdp_rust	-0,129301	-3,8435	***

*** 1% hladina významnosti, ** 5% h. v., * 10% h. v.

Model pro pooled OLS vyšel velmi podobný modelu s FE. Koeficient determinace byl 0,337, tedy výpočetní hodnota daného modelu je přibližně 33,7 %. Vzhledem k výsledku druhého modelu s náhodnými efekty, je jako nejvhodnější model vybrán zmíněný OLS.

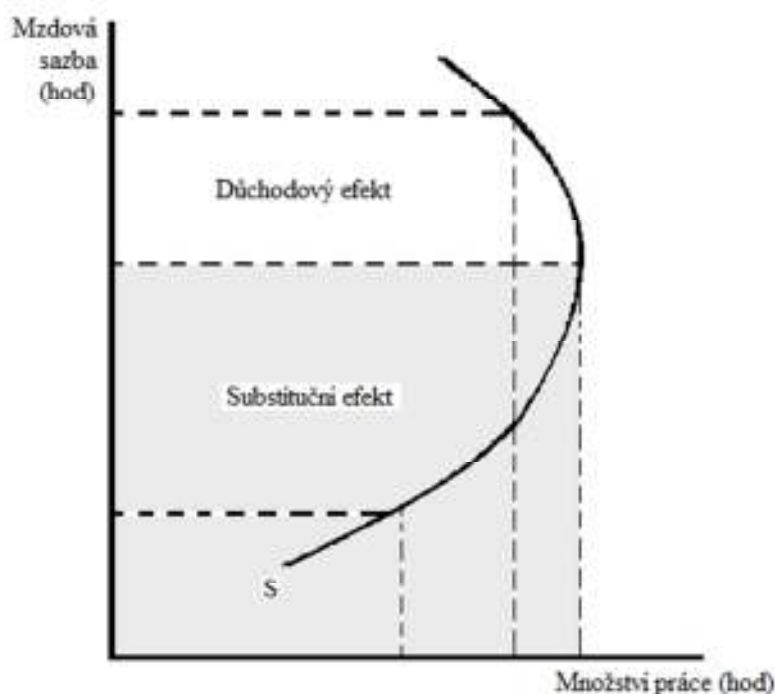
7.2.4 Závěr

Původní předpoklad u zde provedené panelové regrese byl potvrzen pouze u prvního indexu vnější numerické flexibility. U druhého indexu vnitřní numerické flexibility byl výsledek přesně opačný, tedy platí, že s rostoucí vnitřní numerickou flexibilitou poroste nezaměstnanost. Ovšem pokud si uvědomíme dopady vysoké nezaměstnanosti, odpovídá tento výsledek celkem logicky skutečnosti. Firmy, které by v důsledku změn na trhu práce musely propouštět své zaměstnance, často raději volí jiné možnosti, například mění organizaci práce (viz předchozí kapitola: Flexibilní formy zaměstnávání a organizace pracovní doby). Tato strategie zaměstnavatelů, kdy se snaží přizpůsobit nastalé situaci, může mít za následek i efekt částečné nezaměstnanosti, „kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách“ (§ 209, zákon č. 262/2006 Sb.).⁶¹ Zaměstnanci mají zkrácené úvazky, ale zároveň mohou dostávat náhradu za ušlou mzdu. Po splnění podmínek, stanovených zákoníkem práce (§ 209, zákon č. 262/2006 Sb.), se na udělení této náhrady domlouvá zaměstnavatel a odborová organizace. Pokud ve firmě není odborová organizace, rozhoduje o udělení náhrady úřad práce, kterému všechny potřebné podklady dodá zaměstnavatel.

⁶¹ V části: jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele.

Pokud se zaměřím na výsledek indexu vnější numerické flexibility, může souviset její růst při poklesu nezaměstnanosti například s omezeným počtem aktérů na trhu práce. Jestliže výrazně vzroste index vnitřní numerické flexibility, u druhého indexu můžeme předpokládat pokles: na straně zaměstnanců již není vůle pracovat na částečné úvazky v případě, že mají stálou práci. Z teoretického hlediska lze na tento stav nahlížet, jako na růst důchodového efektu u nabídkové funkce (viz obrázek č. 4).

Obrázek č. 4: Zpět zakřivená nabídková funkce:



Zdroj: Samuelson a Nordhaus (1995, str. 680), upraveno autorkou

Nezaměstnanost v socialistickém Československu oficiálně neexistovala (Tomeš, Židek a kol., 2008). V devadesátých letech během transformace, pak řada lidí odešla dobrovolně ze zaměstnání, jelikož upřednostnili osobní život (pracovní volno) před vyššími příjmy. Jako příklad mohu uvést dobrovolnou neaktivitu žen, jako důsledek důchodového efektu nabídky práce. Mohlo tomu tak být i z důvodu růstu platu u mužů. Ti byli schopni uživit celou rodinu a ženy tím pádem nemusely pracovat, pokud nechtěly, a mohly se starat o rodinu a domácnost.

Přesto, že původní hypotéza nebyla potvrzena, bylo zjištěno, že indexy jsou užitečné a mohou nám pomoci s vysvětlením a pochopením situace na trhu práce.

Závěr

Hlavním cílem této bakalářské práce bylo vytvořit indexy pro vnitřní a vnější numerickou flexibilitu, které by měřily flexibilitu v jednotlivých krajích České republiky za dané období. I přes problémy spojené s dostupností dat byl tento cíl splněn. Z výsledků indexů vyplývá, že se celkově numerická flexibilita, jak vnitřní tak vnější, za sledované období 2002-2009 ve všech krajích zvýšila. Ovšem jsou vidět značné rozdíly mezi jednotlivými kraji. V krajích s vysokou mírou nezaměstnanosti jsou zároveň nejvyšší hodnoty vnější numerické flexibility (například kraj Ústecký a Moravskoslezský). V nich se zaměstnanci potýkají s menší jistotou zaměstnání. Zaměstnavatelé mají možnost volit formy pracovních úvazků podle toho, jak jim to vyhovuje, jelikož je na jedno pracovní místo větší počet žadatelů. Raději tedy volí flexibilní pracovní úvazky, které jsou spojeny s nižšími náklady. V Praze je přesně opačná situace, která souvisí se stabilitou a jistotou zaměstnání, je zde více příležitostí získat úvazek na dobu neurčitou. U krajské vnitřní flexibility je také vidět celkový nárůst za toto období. Vnitřní flexibilita je spojená se změnou organizace pracovní doby. Výsledky indexu lze interpretovat tak, že postupně dochází k častějšímu využívání jejich flexibilních forem. To zřejmě souvisí s liberalizačními procesy, které ovlivnily tuzemský pracovní trh v posledních dvou dekádách.

Podle mého názoru index vnitřní numerické flexibility neumožňuje dostatečně přesně popsat realitu na pracovním trhu. Je založen pouze na starých flexibilních formách organizace práce. Včlenění nových forem, vyjmenovaných v kapitole 4, do tohoto indexu, by mohlo být v budoucnu přínosem. Tato možnost si ovšem vynucuje rozšíření sběru potřebných dat v rámci Výběrového šetření pracovních sil. Problémem ovšem zůstává dostupnost zmíněných dat pro blízkou budoucnost, protože i v případě, že se potřebná nová data začnou shromažďovat v tomto okamžiku, vznikne jejich použitelná časová řada až v delším časovém horizontu.

Ve druhé empirické části byla zkoumána hypotéza, že při nízké hodnotě flexibility bude vysoká míra nezaměstnanosti. Použila jsem panelová data pro 14 krajů za období 2002-2009. Tato hypotéza se potvrdila pouze u druhého indexu vnější numerické flexibility. Opačný výsledek u druhého indexu jsem se pokusila zdůvodnit tak, že pokud

míra nezaměstnanosti vysoká, zaměstnavatelé se místo propouštění snaží hledat jiné možnosti, a volí proto flexibilní formy organizace pracovní doby.

Použité zdroje

AMBRUZ & DARK (2011) : *Jak zjednodušit pracovní právo?* [online]. 14.2.2011 [cit. 2011-4- 18]. Dostupné z WWW: <<http://www.landwellglobal.com/cz/Clanky-a-publikace/Jak-zjednodusit-pracovni-pravo.html>>

ATKINSON, J. (1984a) : Flexibility, Uncertainty and Manpower Management. *IMS Report* No. 89. 31 s. Institute of Manpower Studies. Brighton.

ATKINSON, J. (1984b) : Manpower strategies for flexible organisations. *Personnel Management*, roč. 16, č. 8, s. 28-31. Citováno dle : VÁCLAVKOVÁ, Lucie (2007) : Flexibilní formy práce v malých a středních podnicích. *Svět práce a kvalita života v globalizované ekonomice: Sborník z mezinárodní konference*, Díl 2. Praha. Výzkumný ústav bezpečnosti práce. ISBN 978-80-86973-45-6.

BĚLINA, M. a kol. (2010) : *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha. 588 s. ISBN 978-80-7400-186-4.

BERG, J. - CAZES, S. (2007) : The Doing Business Indicators: Measurement Issues and Political Implications. *Economic and Labour Market Paper No. 2007/6*, Employment Analysis and Research Unit, Economic and Labour Market Analysis Department. 23 s. Geneva, ILO. ISBN 978-92-2-1202806.

BALTAGI, B. H. (2008) : *Econometrics*. Springer. s. 392. Berlin. ISBN 978-3-540-76515-8.

BOTERO, J. C. a kol.(2004) : The Regulation of Labor, World bank [online], 2004, [cit. 2011-11-12]. Dostupný z WWW: <<http://doingbusiness.org/~media/FDPKM/Doing%20Business/Documents/Methodology/Supporting-Papers/DB-Methodology-Regulation-of-Labor.pdf>>. ISSN 0033-5533.

BusinessInfo.cz, [online], [cit. 2011-2-4]. c1997. Dostupný z WWW: <<http://www.businessinfo.cz/cz/>>

Cahlík, T. (1998) : *Makroekonomie*. Karolinum. s. 272. Praha. ISBN 80-7184-686-4

CAPPELLI, P. - NEUMARK, D. (2004) : *External Churning and Internal Flexibility: Evidence on the Functional Flexibility and Core-Periphery Hypotheses*. *Industrial Relations*. Vol. 43, issue 1, s. 148-182. ISSN 0019-8676

CAZES, S. (2002) : *Do labour market institutions matter in transition economies? An analysis of labour market flexibility in the late nineties*. Discussion Paper 140/2002. s. 29. ILO, International Institute for Labour Studies. ISBN 92-9014-661-3

CEC (2006) : *GREEN PAPER: Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century*. [online]. Commission of the European communities, Brusel. s. 15. Dostupný z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2006/com2006_0708en01.pdf>.

ČSÚ (2007) : *Trh práce a nezaměstnanost v letech 1993-2006*, analýzy, [online]. Dostupný z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/ckta250407.doc>>.

ČSÚ (2010a) : *Trh práce v ČR - shrnující brožurka o trhu práce pro veřejnost*, VŠPS, [online], [cit. 2011-4-1]. Dostupný z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/trh_prace_v_cr/\\$File/trh_prace.pdf](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/trh_prace_v_cr/$File/trh_prace.pdf)>.

ČSÚ (2010b) : *Dotazník 2010*, Výběrové šetření pracovních sil, neveřejný dokument

ČSÚ (2010c) : *Pokyny pro tazatele a krajské garanty pro rok 2010*, Výběrové šetření pracovních sil, neveřejný dokument

ČSÚ (2010d) : *Poznámky k časovým řadám, Trh práce v ČR 1993 až 2009*. Výběrové šetření pracovních sil. [online]. [cit. 2011-1-10]. Dostupný z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2010ediciplan.nsf/p/3103-10>>.

ČSÚ (2010e) : 1. *Vývoj ekonomické aktivity, Ročenka statistiky trhu práce 2010*, [online]. [cit. 2011-1-10]. Dostupný z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2010ediciplan.nsf/p/3111-10>>.

ČSÚ (2011) : *Hlavní ukazatele regionálních účtů*. [online]. [cit. 2011-3-11]. Dostupný z WWW: <<http://apl.czso.cz/pll/rocenka/rocenkavyber.volba?titul=Hlavní%20ukazatele%20regionálních%20účtů&mypriznak=RC&typ=2&proc=rocenka.presmsocas&mylang=CZ&jak=4>>.

Czesaný, S. (1998) : *Česká ekonomika na prahu 21. století : trendy, kontexty, perspektivy*, Profess Consulting. Praha. s. 140. ISBN 80-85235-53-6.

EUROPA (2010): *Nová studie EK potvrzuje, že pružná organizace pracovní doby pomáhá zaměstnavatelům i zaměstnancům*. [online]. [cit. 2011-2-3]. Dostupný z WWW: <http://ec.europa.eu/ceskarepublika/press/press_releases/10_1377_cs.htm>.

Míra nezaměstnanosti [databáze online], EUROSTAT, [cit. 2011-5-10]. Dostupný z WWW: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_ifs/data/database>.

HENDRYCH, D. a kol. (2009) : *Právní slovník*. 3. vyd. C. H. Beck, s. 434, Praha

HM TREASURY (2003) : *EMU and labour market flexibility*. [online]. Stationery Office. London. [cit. 2011-1-5]. Dostupný z WWW: <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+http://www.hm-treasury.gov.uk/media/675/7A/adwor03_123_419.pdf>

KLVAČOVÁ, E. (2007) : *Příklady (ne)hodné následování: vypovídací schopnost indexu snadnosti podnikání*. [online]. Scientia et societas, Praha. ISSN 1801-7118. [cit. 2010-6-13]. Dostupný z WWW: <http://nb.vse.cz/icre/students/mo431/02_07.pdf>

- KUČEROVÁ, M. (2007) : *Regulace trhu práce v České republice*. Brno. s. 83. Diplomová práce na Přírodovědecké fakultě Masarykovy univerzity. Brno. Vedoucí diplomové práce Ing. Petr MUSIL Ph.D.
- LEE, S. - McCANN, D. - TORM, N. (2008) : The World Bank's "Employing Workers" index: Findings and critiques – A review of recent evidence, *International labour review*. Vol. 147, No. 4, s. 416-432. ISSN 0020-7780.
- LAWSON, R. A. - BIERHANZL, E. (2004) : Labor Market Flexibility: An Index Approach to Cross-Country Comparisons. *Journal of Labor Research*, Vol. 25, No. 1. s. 117-126. ISSN 0195-3613.
- MAREŠ, P., VYHLÍDAL, J., SIROVÁTKA, T. *Nezaměstnaní na trhu práce*. [online]. Brno: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2002 [cit. 2011-04-04]. Dostupné na WWW: <<http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vymasi.pdf>>.
- MONASTIRIOTIS, V. (2003) : *A panel of regional indicators of labour market flexibility: the UK, 1979-1998*. Department of Economics. Department of Geography and Environment. s.35. London School of Economics. London.
- MONASTIRIOTIS, V. (2006a) : *Employment flexibility and UK regional unemployment: persistence and macroeconomic shocks*. DTI Employment Relations Research Series No.65, Department of Trade and Industry. s. 53. London. ISBN 0-85605-671-5
- MONASTIRIOTIS, V. (2006b) : *Macro-determinants of UK regional unemployment and the role of employment flexibility*. EI Working Paper. 01. s. 39. European Institute.
- MONASTIRIOTIS, V. (2007) : Labour market flexibility in UK regions, 1979-1998. Area. European institute. Vol. 33. Issue 1. s. 310-322.
- MPSV (2010) : Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2010. [online]. [cit. 2011-4-3]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/9783>>
- NEKOLOVÁ, M. (2007a) : *Labour market flexibility and employment protection*. [online]. Research Institute for Labour and Social Affairs. Eurofound, [cit. 2010-7-3]. Dostupný z WWW: <<http://www.eurofound.europa.eu>>
- NEKOLOVÁ, M. (2007b) : *Jak je to s flexibilitou na trhu práce v ČR? Mezinárodní srovnání míry regulace podle OECD a Světové banky, Svět globalizace a kvalita života v globalizované ekonomice*. Sborník z mezinárodní konference. díl I. s. 156–167. VÚBP. Praha.
- NEKOLOVÁ, M. (2008) : *Flexicurity – hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou na trhu práce v České republice*. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. s. 72. Praha. ISBN 978-80-87007-89-1
- NEKOLOVÁ, M. (2009) : Numerická flexibilita na českém pracovním trhu, *Fórum sociální politiky*. VÚPSV. Roč. 3. číslo 1. s. 8-14. ISSN 1802-5854.

OECD (2011a) : *OECD Indicators of Employment Protection*. [online]. [cit. 2011-3-14]. Dostupný z WWW: <http://www.oecd.org/documentprint/0,3455,en_2649_33927_42695243_1_1_1_37457,00.html>

OECD (2011b) : *Calculating summary indicators of employment protection strictness*, [online]. [cit. 2011-3-14]. Dostupný z WWW: <<http://www.oecd.org/dataoecd/24/40/42740190.pdf>>

OECD (2008) : *OECD Employment Outlook 2008*. OECD publishing. s. 368. Francie. ISBN 9789264046320.

OECD (1994) : *The OECD Job Study: Facts, Analysis, Strategies*. OECD publishing. s. 50. Paris.

OECD (1999) : *Employment protection and labour market performance*. Employment Outlook, chapter 2. OECD Publishing. Paris.

OECD (2004) : *Employment protection and labour market performance*, Employment Outlook, chapter 2. OECD Publishing. Paris

OZAKI, M. (1999) : *Negotiating Flexibility: The Role of the Social Partners and the State*. ILO. s. 157. Geneva. ISBN 92-2-110865-1.

PLANTENGA, J. - REMERY, Ch. (2010) : *Flexible working time arrangements and gender equality – A comparative review of 30 European countries*. European Union. Luxembourg. ISBN 978-92-79-15545-1.

Podnikatel.cz, Slovníček pojmů. [online]. [cit. 2011-4-20]. Dostupný z WWW: <<http://www.podnikatel.cz/slovnicek/>>

PwC (2010) : *Pružné pracovní právo 2010*, [online]. [cit. 2011-3-10]. Dostupný z WWW: <<http://www.pwc.com/cz/cs/tiskove-zpravy-2010/pruzne-pracovni-pravo.jhtml>>

SAMUELSON, P. - NORDHAUS, W. (1995) : *Ekonomie*. Nakladatelství Svoboda. Vyd. 2. s. 1011. ISBN 80-205-0494-X.

STANDING, Guy (1999) : *Global labour flexibility: seeking distributive justice*. International labour organisation. s. 459. Ženeva. ISBN 0-312-22525-3.

ŠTĚPÁNKOVÁ, P. - VEČERNÍK, J. (2003) : *Flexibilita trhu práce (II.díl)*. [online]. [cit. 2011-3-12]. Dostupný z WWW: <http://www.profit.cz/clanek/flexibilita-trhu-prace-ii-dil.aspx>

TACHIBANAKI, T. (1994) : *Introduction: Labour Market and Economic Performance*. Labour Market and Economic Performance, Europe, Japan and the USA. Ipswich Book Co. Ltd. s. 1-29. Great Britain. Suffolk. ISBN 0-312-12273-X

TINSLEY D. - MONASTIRIOTIS V. (2007) : Developing an Index of Labour Market Adaptability for the UK, DTI Employment Relations Research Series No.85. s. 40. Department of Trade and Industry, UK.

TOMEŠ, Z. - ŽÍDEK, L. a kol. (2008) : *Hospodářská politika 1900-2007 (Economic policy 1900-2007)*. 1. vyd. C.H.Beck, 2008. s. 262. Beckovy ekonomické učebnice. Praha. ISBN 978-80-7400-002-7.

TVRDOŇ, M. (2006) : *Regulace trhu práce v ČR*. Centrum výzkumu konkurenční schopnosti české ekonomiky. ESF MU. s. 50. Brno. ISSN 1801-4496.

TVRDOŇ, M. (2008) : *Institucionální aspekty fungování trhu práce*. Politická ekonomie, roč. LVI, č. 5. s. 621-642. VŠE, Praha. ISSN 0032-3233.

VÁCLAVKOVÁ, L. (2007) : Flexibilní formy práce v malých a středních podnicích. *Svět práce a kvalita života v globalizované ekonomice: Sborník z mezinárodní konference*, Díl 2. Výzkumný ústav bezpečnosti práce. Praha. ISBN 978-80-86973-45-6.

VALENTOVÁ, K. (2007) : *Flexibilní formy zaměstnávání a organizace pracovní doby*, Právní rádce. č. 4. s. 35-37.

VEČERNÍK, J. (2001) : *Labour market flexibility and employment security – Czech Republic*, International Labour Office. s. 95. Geneva. ISBN 92-2-112750-8.

VÚPSV (2004) : *Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice*. Závěrečná zpráva. [online]. Praha. [cit. 2011-3-3]. Dostupný z WWW: <http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/analyza_flexibilni_formy_zamestnavani_v_CR.pdf>.

WEISS, Ch. (2001) : On flexibility. *Journal of economic behavior & organization*. [online]. roč. 46, č. 3, [cit. 2011-11-3]. s. 347. Dostupný z WWW: <<http://www.wu.ac.at/inst/vw4/mitarbeiter/Flexibility.pdf>>. ISSN 0167-2681.

WB (2003 - 2010) : *Doing Business 2004 – 2011*, Washington. (ISBN: 0-8213-5341-1 (2004), 0-8213-5748-4 (2005), 0-8213-6434-0 (2006), 0-8213-6488-X (2007), 978-0-8213-7231-9 (2008), 978-0-8213-7609-6 (2009), 978-0-8213-7961-5 (2010), 978-0-8213-7960-8 (2011)).

WB (2010) *Employing Workers Methodology*. The World bank group. [online]. [cit. 2010-6-6]. Dostupný z WWW: <<http://www.doingbusiness.org/methodologysurveys/EmployingWorkers.aspx>>.

Spolek JURISDIC. *Samostatná výdělečná činnost*. [online]. [cit. 2011-5-8]. Dostupný z WWW: <www.pracovni.juristic.cz>.

Zákon o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb.)

Zákoník práce ČR (zákon č. 262/2006 Sb.)

Seznam příloh

Příloha č. 1: Návrhy iniciativy „Pružné pracovní právo 2010“ předložený MPSV (leden 2011) (tabulka)

Příloha č. 2: Průměrná roční míra nezaměstnanosti v % v jednotlivých krajích ČR (dle VŠPS) (tabulka)

Příloha č. 3: Vývoj míry (dlouhodobé) nezaměstnanosti v % v letech (1998-2010) (graf)

Příloha č. 4: Metodika měření nezaměstnanosti dle MPSV a VŠPS (tabulka)

Příloha č. 5: Výstup č. 1 z program Gretl (tabulka)

Přílohy

Příloha č. 1: Návrhy iniciativy „Pružné pracovní právo 2010“ předložený MPSV (leden 2011) (tabulka)

Výpověď ze strany zaměstnavatele:
Iniciativa podporuje zkrácení výpovědní doby na jeden měsíc. - Obnovit moderační právo soudu ohledně výše náhrady mzdy poskytované zaměstnanci při neplatném rozvázání pracovního poměru.
Zjednodušit počítání výpovědních lhůt.
Změnit úpravu doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb (v současnosti není možné dodržet zákoník práce). - Zrušit nebo alespoň omezit imunitu členů orgánů odborové organizace, která je v praxi často zneužívána: imunitu omezit na odborové funkcionáře, kteří se aktivně účastní jednání.
Diferenciace odstupného:
Iniciativa podporuje rozlišování výše odstupného podle délky zaměstnání (do jednoho roku - jednoměsíční odstupné, do tří let - dvouměsíční odstupné, od tří let - tříměsíční odstupné).
Prodloužení zkušební doby:
zkušební doby (3 měsíce) je nedostačující. Zaměstnavatelé pak raději uzavírají pracovní poměry na dobu určitou nebo využívají agentury práce.
Rozlišení zkušební doby pro řadové zaměstnance (4 měsíce) a vedoucí a klíčové zaměstnance (6 měsíců) musí být provázeno náležitou definicí jednotlivých skupin. - Iniciativa se shodla na jednotné zkušební době, která nepřesáhne 6 měsíců.
Konta pracovní doby:
Bylo by vhodné umožnit zaměstnavatelům flexibilněji organizovat práci zaměstnanců v závislosti na měnící se poptávce.
Změnit úpravu konta pracovní doby. Nyní je velmi problematické a prakticky se nevyužívá.
Snížení administrativní zátěže pro zaměstnavatele.
Podpora částečných pracovních úvazků:
Snížení zátěže zaměstnavatele na odvodech za sociální a zdravotní pojištění.
Agenturní zaměstnávání:
Umožnit zapůjčování zaměstnanců mimo rámec agenturního zaměstnávání. - Zachovat možnost řetězit pracovní poměr na dobu určitou.
Pravidla pro práci zaměstnanců mimo pracoviště:
Vyjasnit otázku zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

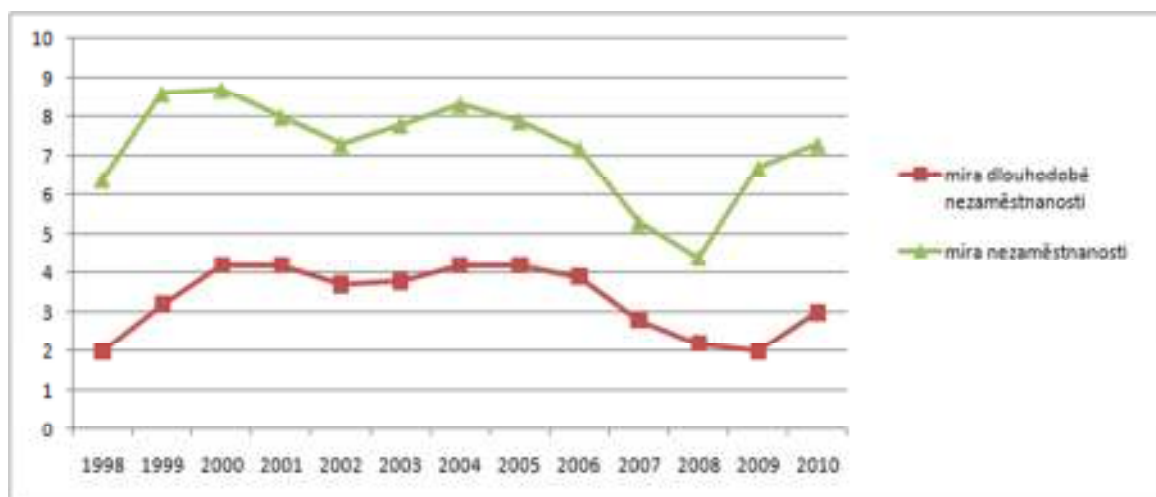
zdroj: Ambruz & Dark (2011), zpracováno autorkou

Příloha č. 2: Průměrná roční míra nezaměstnanosti v % v jednotlivých krajích ČR (dle VŠPS) (tabulka)

kraj	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Praha	2,8	2,5	2	2,4	3,3	4	4,2	3,9
Středočeský	3,8	3,8	3,1	3,8	5,4	8	7,5	6,7
Jihočeský	3,2	2,5	2,8	3,4	4,9	6,2	5,8	5,6
Plzeňský kraj	3,8	3,3	2,7	4,3	5,4	6,8	6,2	5,8
Karlovarský	5,1	4	3,4	4,5	6,8	8,1	8,4	7,4
Ústecký	6,5	7,1	9	9,9	11,7	15,4	16	13,3
Liberecký	3,8	3,9	3,8	3,8	6,9	8,2	6,2	6,2
Královéhradecký	3,4	3,1	3,2	3,7	5	7	6,1	6,1
Pardubický	3,5	3,7	3,8	4,3	6	8	8,3	6,4
Vysočina	4,2	3,7	3,3	4,3	5,8	8,7	6,8	6,1
Jihomoravský	3,9	3,3	3,2	3,6	5,1	8	8,3	8,5
Olomoucký	5,1	4,6	4,9	5,3	7,2	10,6	12,8	10,4
Zlínský kraj	3,8	4,1	3,5	4,3	6,4	8,6	8,1	8,5
Moravskoslezský	6,4	5,8	5,2	8	10,1	13	14,3	14,3
kraj	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Praha	3,6	4,2	3,9	3,5	2,8	2,4	1,9	3,1
Středočeský	4,9	5,2	5,4	5,2	4,5	3,4	2,6	4,4
Jihočeský	5	5,2	5,7	5	5,1	3,3	2,6	4,3
Plzeňský kraj	4,7	5,3	5,8	5,1	4,6	3,7	3,6	6,3
Karlovarský	7,5	6,4	9,4	10,9	10,2	8,2	7,6	10,9
Ústecký	12,7	13	14,5	14,5	13,7	9,9	7,9	10,1
Liberecký	4,7	6,1	6,4	6,5	7,7	6,1	4,6	7,8
Královéhradecký	4,2	5,8	6,6	4,8	5,4	4,2	3,9	7,7
Pardubický	7,2	7,6	7	5,6	5,5	4,4	3,6	6,4
Vysočina	5,1	5,3	6,8	6,8	5,3	4,6	3,3	5,7
Jihomoravský	7,6	8	8,3	8,1	8	5,4	4,4	6,8
Olomoucký	9,6	9,6	12	10	8,2	6,3	5,9	7,6
Zlínský kraj	7,9	7,5	7,4	9,4	7	5,5	3,8	7,3
Moravskoslezský	13,3	14,7	14,5	13,9	12	8,5	7,4	9,7

Zdroj: ČSÚ (VŠPS), zpracováno autorkou

Příloha č. 3: Vývoj míry (dlouhodobé) nezaměstnanosti v % v letech (1998-2010) (graf)



Zdroj: EUROSTAT (pp.eurostat.ec.europa.eu), zpracováno autorkou

Příloha č. 4: Metodika měření nezaměstnanosti dle MPSV a VŠPS (tabulka)

Nezaměstnanost	
Pro nezaměstnanost MPSV využívá údaje ČSÚ z VŠPS a statistiky MPSV z administrativních dat úřadů práce. Rozdíly v metodě zjišťování údajů o počtu registrovaných uchazečů o zaměstnání po linii úřadů práce a zjišťování počtu nezaměstnaných podle výsledků podle VŠPS.	
MPSV	VŠPS
velikost souboru	
úplná evidence registrovaných uchazečů o zaměstnání	výběrový soubor zahrnuje osoby bydlící v 0,6 % všech trvale obydlených bytů ČR (jedná se o necelých 51 tis. 15+ letých). Všechny údaje z výběrového souboru jsou převáženy na věkovou strukturu obyvatelstva podle demografické projekce středních čtvrtletních stavů pro výběrové šetření pracovních sil.
Způsob zjišťování	
podmínky registrace a vyřazování uchazečů o zaměstnání jsou spolu s definicí uchazeče o zaměstnání stanoveny zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. O zprostředkování se občan uchází u toho úřadu práce, v jehož správním obvodu má bydliště	dobrovolné anonymní zjišťování za osoby obvykle bydlící (nikoliv trvale bydlící) ve vybraných bytech. Shodně s metodikou EUROSTATu nejsou zjišťovány údaje za osoby bydlící mimo byty, tedy ani za osoby bydlící v hromadných ubytovacích zařízeních.
Obsah ukazatelů	
uchazeč o zaměstnání je podrobně vymezen zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Uchazečem o zaměstnání může podle § 25 být (pokud zákon nestanoví jinak) pouze fyzická osoba, která např. není v pracovním nebo obdobném vztahu, ani nevykonává samostatnou výdělečnou činnost ani se nepřipravuje soustavně pro povolání a osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce. Uchazeč o zaměstnání je mimo jiné z evidence vyřazen, jestliže bez vážných důvodů odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání nebo úmyslně maří součinnost s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání. Samozřejmě evidence na úřadu práce je ukončena nástupem do zaměstnání nebo k přípravě na povolání. Ukončit evidenci lze i na základě vlastní žádosti uchazeče o zaměstnání. Zákon tedy nevyklučuje, aby byli uchazeči o zaměstnání např. dočasně práceneschopní lidé, osoby na další rodičovské dovolené, nebo ti, jimž byl přiznán starobní důchod (podrobněji viz § 25 až §31 zákona o zaměstnanosti).	nezaměstnaní jsou podle metodiky ILO a metodiky EUROSTATu všichni 15-ti letí a starší, kteří ve sledovaném období (referenčním týdnu) souběžně splňovali tři nutné podmínky: nebyli zaměstnaní, hledali aktivně práci, byli připraveni k nástupu do práce, t. j., během referenčního období byli k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo zaměstnání ve vlastním podniku. Pokud osoby nesplňují alespoň jednu ze tří uvedených podmínek, jsou klasifikovány jako zaměstnané nebo ekonomicky neaktivní. Jedinou výjimkou je skupina osob, které práci nehledají, protože ji již našly a jsou schopny nástupu nejpozději do 3 měsíců. Tyto osoby jsou podle definice EUROSTATu zařazeny rovněž mezi nezaměstnané. Jestliže do konce roku 1997 převyšoval počet nezaměstnaných vymezených podle mezinárodní definice počet registrovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP a od roku 2000 do 3. čtvrtletí roku 2001 byl rozdíl mezi oběma ukazateli minimální, tak od 4. čtvrtletí 2001 počet registrovaných uchazečů o zaměstnání na úřadech práce výrazně převyšoval počet nezaměstnaných zjišťovaných ve výběrovém šetření statistiky podle ILO

zdroj: MPSV (2010, str. 75-76), zpracováno autorkou

Příloha č. 5: Výstup č. 1 z program Gretl (tabulka)

proměnná	model s fixními efekty (FE)			model s náhodnými efekty (RE)		
	koeficient	t-statistika		koeficient	t-statistika	
konstanta	1,36123	0,9051		0,585152	0,8809	
nez_1	0,808226	7,3097	***	0,819349	15,0240	***
index_1_zp	4,57116	3,0299	***	4,13562	3,5466	***
index_2_zp	-3,96484	-1,5139		-1,95369	-1,3262	
hdp_rust	-0,06653	-1,5322		-0,08559	-2,4736	**

*** 1% hladina významnosti, ** 5% h. v., * 10% h. v.

Koeficient determinance je 0,85, tedy model má přibližně 85% výpovědní hodnotu. Ovšem 2. index v tomto případě vychází nesignifikantní. Nemůžu vzhledem k F-testu, jehož p-hodnota vyšla 0,99 zamítnout, že FE nejsou významné. Hausmanův test s hypotézou, že GLS odhady jsou konzistentí, se nezamítá, (s p-hodnotou = 0,73), z čehož vyplývá, že jsou model s FE a OLS méně efektivní. K fixním efektům bylo tedy třeba udělat ještě model pooled OLS, který vyšel velmi podobný modelu s FE. Proto vybírám OLS.

Výsledek Dickey-Fullerova testu:

Unit	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
B	-0,46	-0,49	-0,51	-0,86	-0,99	-0,29	-1,44	-1,33	-0,67	-0,68	-0,51	-0,37	-0,73	-0,26
testová statistika	-1,52	-1,23	-1,22	-1,42	-2,41	-0,76	-2,61	-1,89	-1,76	-1,44	-1,24	-0,96	-1,54	-0,95
p-hodnota	0,46	0,58	0,58	0,50	0,17	0,75	0,14	0,31	0,36	0,49	0,58	0,69	0,45	0,68

zdroj: Gretl, zpracováno autorkou