

Dlouhodobý vývoj (ne)zaměstnanosti a HDP se zaměřením na částečné úvazky

10. listopadu 2005

Shrnutí

Studie se zaměřuje na dlouhodobé chování nezaměstnanosti na makroekonomické úrovni a jejího vztahu k další makroveličině, hrubému domácímu produktu (HDP). Navazuje detailnější pohled na jeden aspekt trhu práce – zkrácené pracovní úvazky – a to jak z hlediska ČR tak z hlediska mezinárodního.

Jsou použity dva zdroje ukazatelů nezaměstnanosti. Prvním zdrojem je Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) na základě registrací na úřadech práce. Data jsou k dispozici od roku 1991¹. Druhým zdrojem je Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS) prováděné Českým statistickým úřadem (ČSÚ) od roku 1993. Projekt v rámci Evropské unie zaměřený na to, jak statistiky a indikátory trhu práce odrážejí realitu, mimo jiné srovnával data výběrového šetření pracovních sil EU a data z registrací na úřadech práce. Došel k závěru, že se tyto dva zdroje navzájem doplňují spíše než nahrazují [5]. Dá se předpokládat, že tento závěr platí i u nás.

• **Zaměstnanost a nezaměstnanost v číslech** Počet nezaměstnaných osob zaznamenal dlouhodobě výrazný nárůst. MPSV evidovalo v roce 1991 (konec června) 139 351 nezaměstnaných osob a v roce 2004 koncem téhož měsíce 489 744 osob. Podle šetření ČSÚ se počet nezaměstnaných v období 1993 – 2004 téměř zdvojnásobil. Zaměstnanost měřená počtem osob se ve stejném časovém úseku snižovala v průměru o 0,3 % ročně; míra zaměstnanosti i míra ekonomické aktivity vykazovaly soustavně klesající trend, který i nadále přetrvává. Mezinárodně bylo v roce 2004 v zemích OECD 37 milionů nezaměstnaných osob, tedy 6,7 % pracovní síly.

• **Nezaměstnanost a strategické dokumenty ČR** Strategie udržitelného rozvoje jako nejvyšší strategický dokument ČR řeší otázku zaměstnanosti do větší či menší míry ve všech svých částech. Hlavním rizikem a zároveň příležitostí je přetrvávající nedostatečná flexibilita trhu práce a mobilita a kvalifikace pracovní síly. V tomto směru struktura nabídky a poptávky na trhu práce není v souladu. Silnou stránkou je vysoká ekonomická aktivita obyvatelstva, i když ta dlouhodobě klesá. Slabým místem je mimo jiné růst počtu dlouhodobě nezaměstnaných, regionální disparity a nedostatečná motivace k aktivitě a tvorbě nových míst. Tyto otázky se v současnosti řeší.

Hlavně na ekonomický pilíř je zaměřen další dokument, Strategie hospodářského růstu ČR, který zahrnuje vysokou zaměstnanost ve své hlavní vizi. V obou dokumentech významně figuruje mimo jiné snaha o zjednodušení podmínek pro podnikání a tak podporu lokálního ekonomického rozvoje, rozvoj vědy a výzkumu a podpora výroby a služeb s vysokou přidanou hodnotou.

¹ MPSV publikuje od července 2004 míru registrované nezaměstnanosti (MRN) podle nové metodiky harmonizované s výpočty v zemích EU a metodikou Eurostatu. V této studii je použita MRN podle původní metodiky kvůli délce časové řady.

Dlouhodobý vývoj v ČR

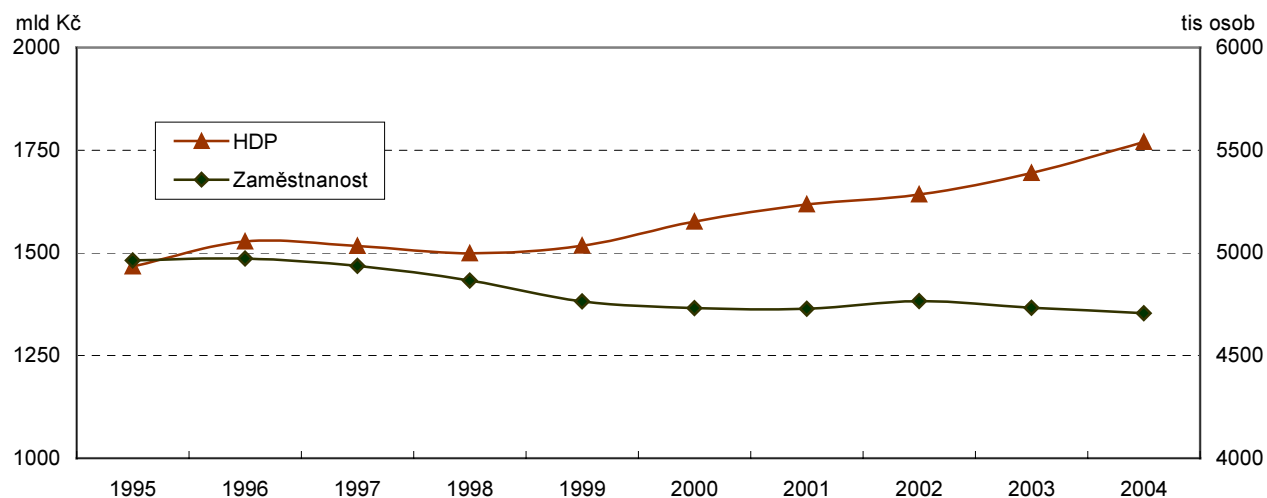
- **Trh práce a rovnováha**

Pracovní trh může být v rovnováze při různých hladinách míry nezaměstnanosti. Neexistuje tedy jedno přirozené equilibrium, ale dá se říct, že si můžeme vybrat. Představíme-li si ekonomický systém spíše jako živý organismus než mechanický stroj, koncept rovnováhy nám zůstává, ale s tím rozdílem, že rovnováha živého organismu je křehčí a komplexnější a hůře předvídatelná, než u stroje, jelikož organismus se neustále vyvíjí, přizpůsobuje, učí a na podobné události může reagovat pokaždé jiným způsobem. Proto i politika úspěšně uplatněná v jedné zemi nebo regionu nemusí někde jinde vůbec fungovat.

- **Ekonomický výkon a (ne)zaměstnanost**

Ormerod [4] definoval klíčové charakteristiky nezaměstnanosti pozorovatelné v reálném světě na empirických datech. Spojení mezi ekonomickým výkonem a zaměstnaností či mírou nezaměstnanosti není jednoznačné a v jednotlivých průmyslových zemích se značně liší. Dlouhodobě je spíše neurčitelné. Každopádně pozitivní efekt rychlejšího růstu na zvýšení zaměstnanosti je pouze dočasný a dlouhodobě nutně neplatí. Přínosy rychlejšího růstu mohou pocítit pouze ti již zaměstnaní aniž by byla vytvořena nová pracovní místa.

Graf č. 1 Srovnání vývoje hladiny HDP a zaměstnanosti



Zdroj: ČSÚ

Data úrovně HDP ve stálých cenách a úrovně zaměstnanosti pro Českou republiku za období 1995-2003 vykazují poměrně vysokou negativní korelaci, tedy s růstem HDP zaměstnanost klesá. Je ale pravděpodobné, že se tento vztah dříve či později změní a tato situace je přechodná.

Graf č. 2 Srovnání vývoje míry růstu HDP a míry nezaměstnanosti



Zdroj: ČSÚ, MPSV

Míra nezaměstnanosti a míra růstu HDP nevykazují žádné jasné spojení, když už tak slabé pozitivní – s růstem HDP roste i procento nezaměstnaných.

Posledních šest let nepřetržitého růstu, ale zároveň i rostoucí nezaměstnanosti a klesající zaměstnanosti je vysvětleno probíhající restrukturalizací a racionalizací. Je také nutné brát v úvahu, že grafy zachycují pouze krátké období pro obecnější závěry.

- **Míra nezaměstnanosti v bodovém diagramu**

Ormerod [4] dále používá k prezentování dat míry nezaměstnanosti bodový diagram, kdy každý bod zachycuje míru nezaměstnanosti příslušného roku proti míře nezaměstnanosti roku předchozího. Výsledné body jsou potom spojeny.

Grafické znázornění dat míry nezaměstnanosti tímto způsobem může nejprve prozradit, zda se časová řada pohybuje ve zhruba pravidelných cyklech nebo zda se vůbec pohybuje v cyklech. Přímka by například znamenala, že data rostla v čase konstantním tempem. Naopak data vykazující dokonale pravidelné cykly by se ve spojeném bodovém diagramu objevila jako elipsa. V případě, že datová řada poměrně pravidelně kolísá, tento diagram může identifikovat průměrnou hodnotu řady okolo které řada kolísá, což je bod v centru elipsy znázorněné v tomto grafu. Tomuto bodu se říká atraktor systému, neboť je to jakoby centrum ke kterému jsou data přitahována². Nezaměstnanost kolem něho obíhá, ale nikdy ho nedosáhne. To je v rozporu s pojmem ekonomické rovnováhy na trhu práce, což je statický bod, kdy všichni ochotni pracovat za daný plat pracují.

Dále tento graf naznačí velikost cyklu kolem atraktoru, neboli volatilitu chování řady v čase. A nakonec je také důležitá síla nebo odolnost atraktoru, stanovující nakolik mají data tendenci vrátit se zpět do cyklů kolem atraktoru i z poměrně vzdálených bodů. Pokud je atraktor slabý, snadno ztratí vliv a určitý otřes v systému posune data úplně mimo kontrolu tohoto atraktoru.

- **Cykličnost a stabilita**

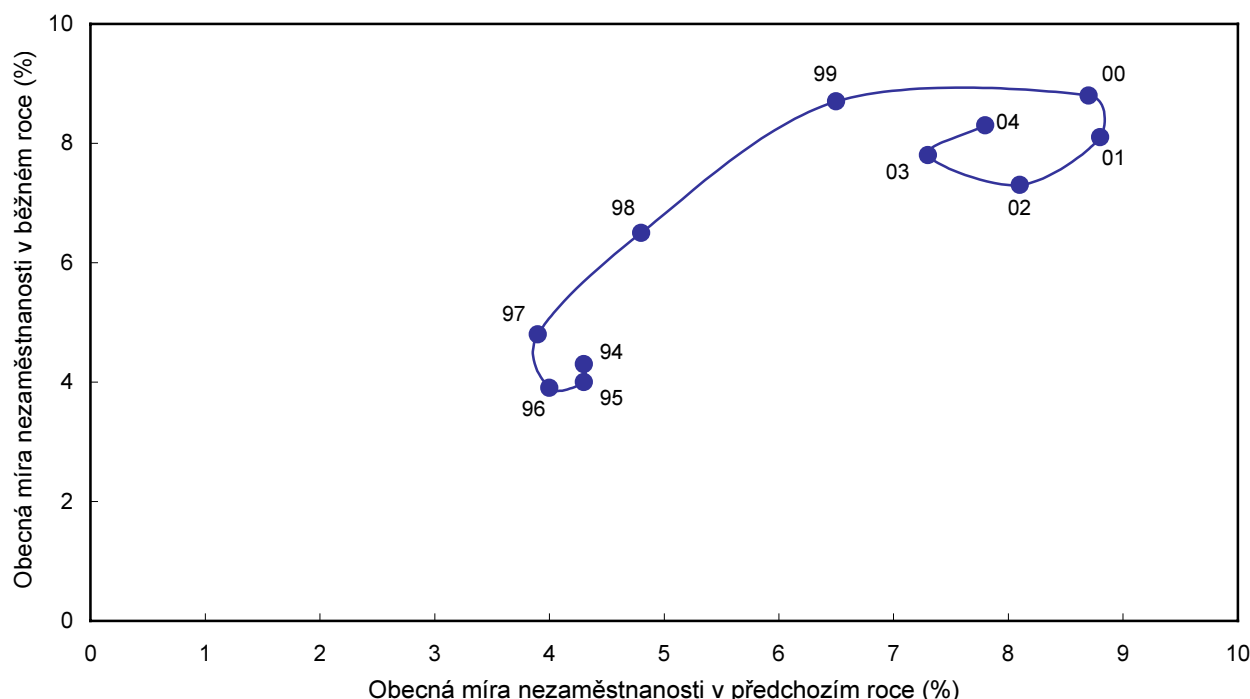
Jinými slovy, systém v poměrně stabilní rovnováze výraznější výkyvy utlumí a neustále se pohybuje v opakujících se (ale ne naprosto totožných) cyklech. Chceme-li posunout systém na novou dráhu kolem rovnovážného stavu, který je pro nás více žádoucí (nižší úroveň míry nezaměstnanosti), je nutné ho nejprve do určité míry

² Atraktory mají v matematice striktní definici a přesný výpočet vyžaduje poměrně náročný matematický postup. Existuje také více druhů atraktorů – např. pevný, pohyblivý, podivný. Používají se ve fyzice a biologii a i financích, kde jsou k dispozici daleko delší a přesnější řady. Zde je tento koncept použit jako zjednodušená pomůcka.

destabilizovat, neboli vystrčit ze zajetých kolejí. Cykličnost chování je i nadále přirozená, výsledek přiklánějící se k přirozenosti cyklické obnovy v přírodních systémech spíše než k trvalému lineárnímu růstu. Systémy nacházející se blízko stavu rovnováhy se dají snadno popsat lineárními vztahy; pro komplexní systémy ve stavu nebo blízko stavu nerovnováhy je více vhodný nelineární popis. Přechod systému od jednoho rovnovážného stavu k novému rovnovážnému stavu může mít samozřejmě více podob [2].

Tento postup je následně uplatněn na datech pro českou ekonomiku.

Graf č. 3 Nezaměstnanost v ČR 1993 – 2004, spojený bodový diagram dat ČSÚ



Zdroj: ČSÚ

Poznámka: Názvy roků v grafu jsou běžné roky.

- Změna chování systému** Data pro nezaměstnanost v České republice pro obě formy měření podílu nezaměstnanosti v období 1991-2004 ukazují, že se systém přesunul od jednoho atraktoru k druhému. Míra nezaměstnanosti (MPSV) obíhala v období 1991-1996, tedy pět let, kolem atraktoru na úrovni odhadem 3 % (3 roky a 4 % pro data VŠPS). Počínaje rokem 1997 se systém oddálil od dosavadního atraktoru a k předchozímu vzoru chování se již nevrátil. Částečně rokem 1999, ale spíše až rokem 2000 se systém usazuje kolem nového atraktoru míry nezaměstnanosti na úrovni zhruba 9 % (8 % pro data VŠPS)³, i když to potvrdí až další vývoj.

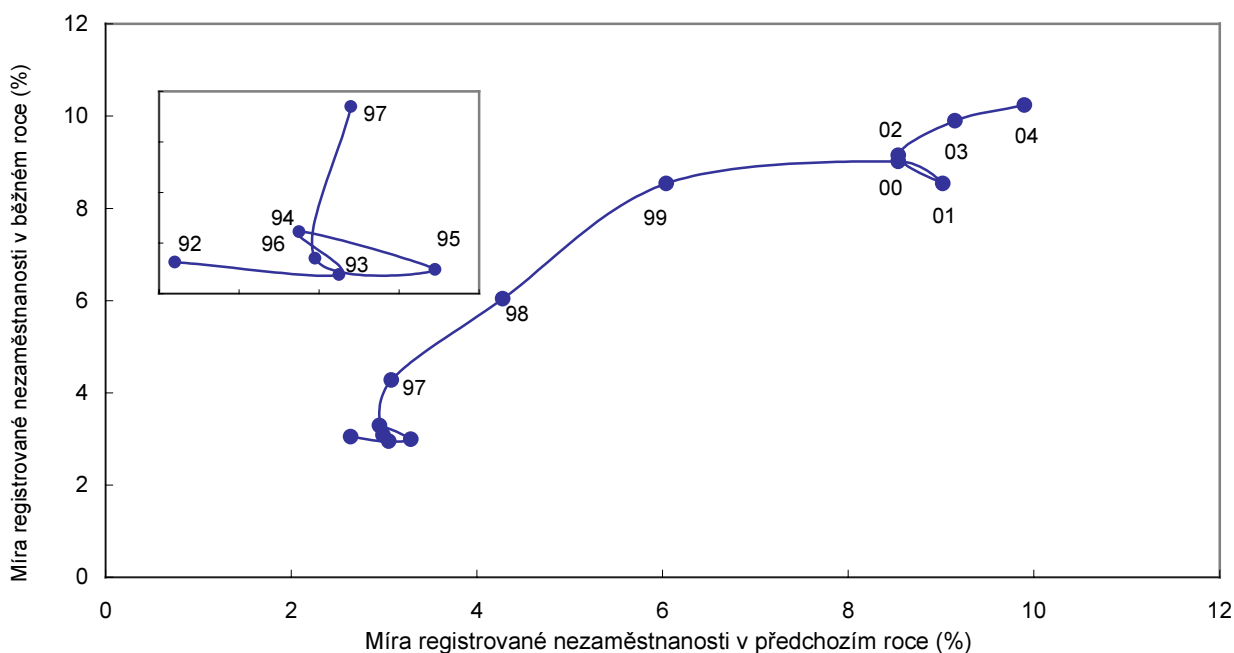
Posun od jednoho atraktoru k druhému se kryl se sestupnou fází hospodářského cyklu. Systém zažil šok – měnovou krizi fundamentálního původu související zejména s vnější nerovnováhou, která odhalila, že česká ekonomika nezaznamenala dostatečné strukturální změny. Tomu odpovídá následný posun v nezaměstnanostní situaci. Růst je od té doby více tažen produktivitou. Dá se očekávat, že až strukturální změny proběhnou v dostatečné míře, může se úroveň nezaměstnanosti vrátit opět na nízkou i když kvalitativně jinou úroveň.

Jinými slovy, česká ekonomika jako velký otevřený systém byla kvůli vnitřním i

³ Nová úroveň míry nezaměstnanosti se pro data MPSV ztrojnásobila a pro data ČSÚ zdvojnásobila, ale je nutné mít na paměti, že data ČSÚ pokrývají kratší časový úsek než data MPSV.

vnějším fluktuacím vyhozena ze zjeté rovnováhy. Vývoj (evoluce) byl také popsán jako dlouhá období rovnováhy a stabilního cyklického chování, které je relativně předvídatelné, přerušovaná krátkými intenzivními obdobími neboli „krizemi“, které vyhodí systém na kvalitativně novou úroveň, na které ještě nikdy nebyl. Nemožnost dosažení jedné pravé rovnováhy a možnost přejít na kvalitativně novou úroveň jsou mimo jiné vlastnosti všech přírodních systémů. [2].

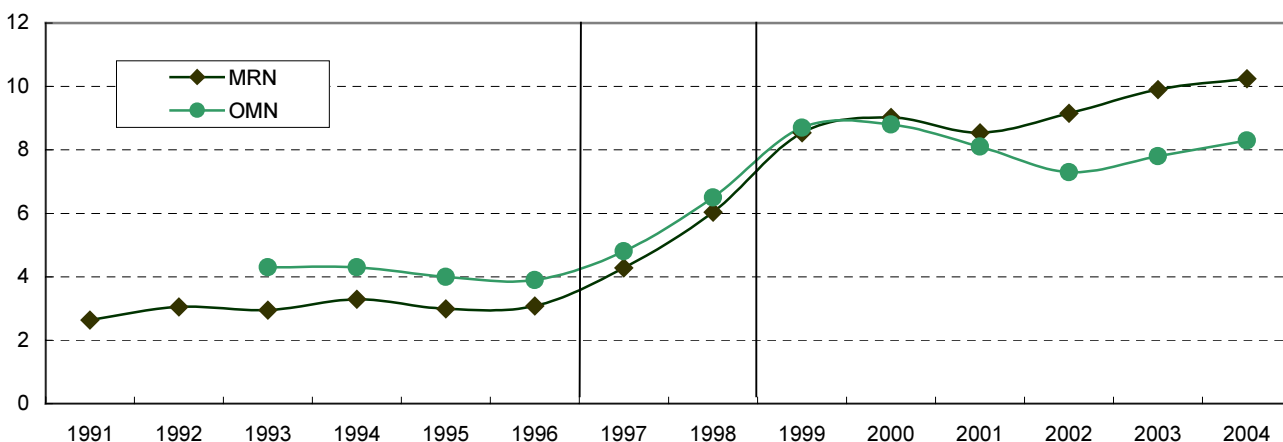
Graf č. 4 Nezaměstnanost v ČR 1991 – 2004, Spojený bodový diagram dat MPSV



Zdroj: MPSV

V klasicky znázorněném vývoji míra nezaměstnanosti také fluktuuje kolem jedné úrovně a následně přechází na úroveň novou. Na posouzení volatility neproběhlo dost cyklů, ale řada je poněkud volatilnější kolem druhého atraktoru.

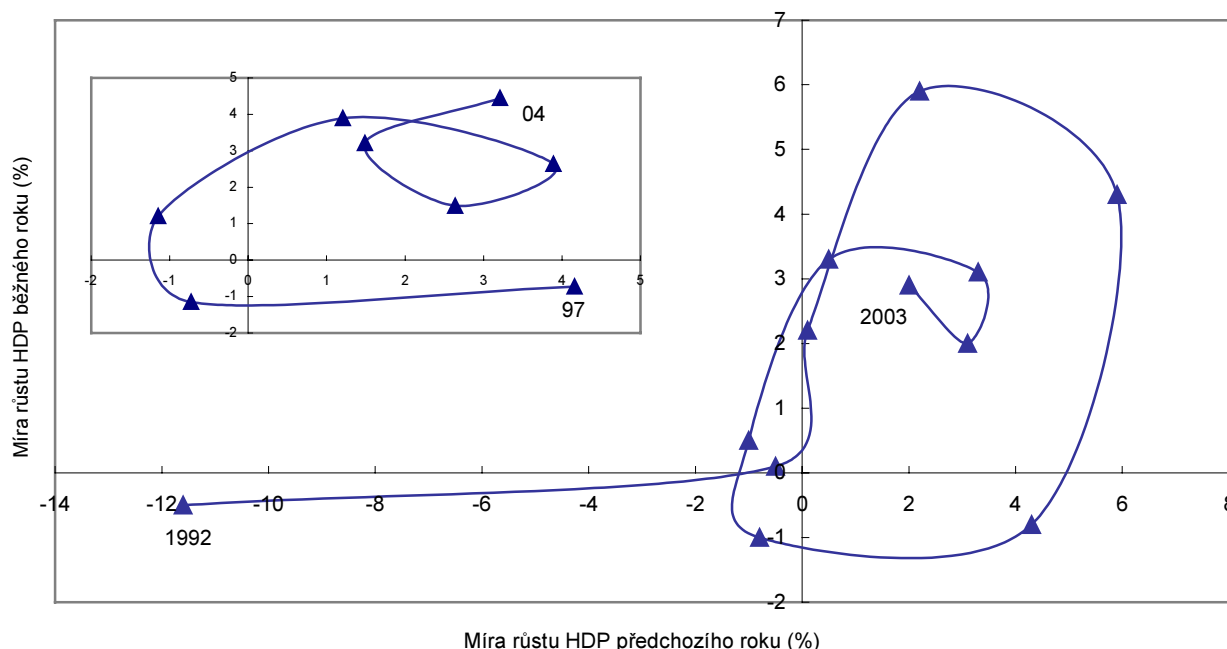
Graf č. 5 Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR



Zdroj: ČSÚ, MPSV

- **HDP na jedné cestě** Na rozdíl od nezaměstnanosti se zdá, že míra růstu HDP v tomto období obíhala po trajektorii kolem jediného atraktoru, a to na úrovni necelých 2 % ročního růstu. Chování časové řady tempa růstu HDP bylo po celou dobu cyklické a jeho volatilita postupně klesá.

Graf č. 6 Bodový diagram míry růstu HDP 1991 – 2003 (1996-2004)



Zdroj: ČSÚ

Poznámka: V grafu jsou použita data před revizí HDP kvůli délce časové řady; pro názornost jsou přidána data HDP po revizi v menším grafu v levém rohu.

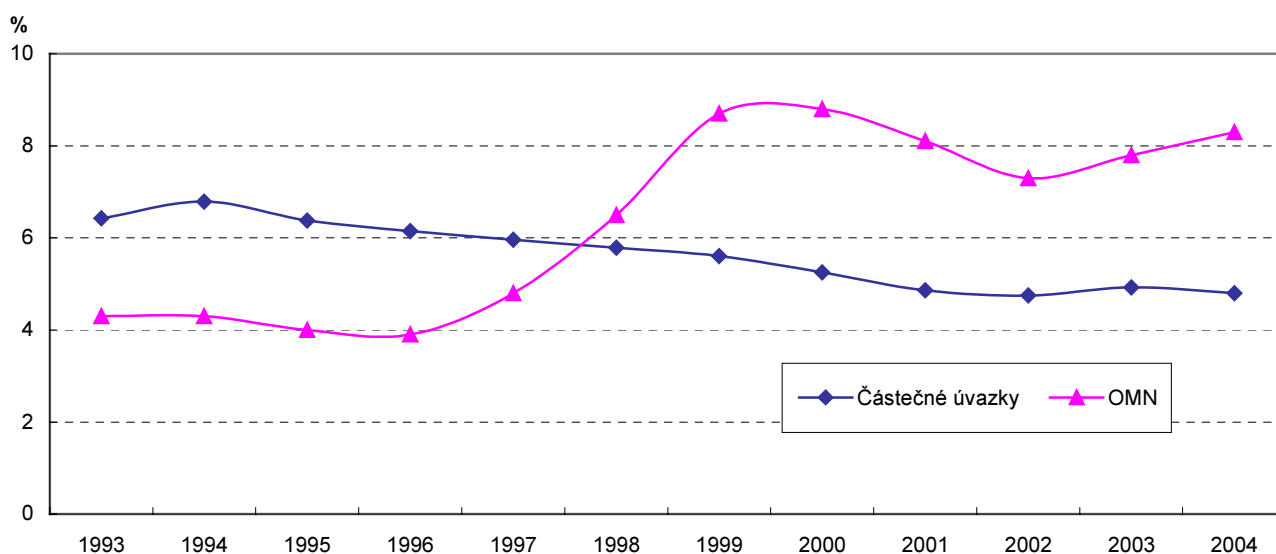
Částečné úvazky v ČR⁴

- **Částečné úvazky v číslech** Vedle práce na plný úvazek vymezuje český Zákoník práce tři druhy zkrácené pracovní doby, a to sjednanou pracovní dobu (§ 86), zkrácenou pracovní dobu ze zdravotních důvodů bez krácení mzdy (§ 83) a pracovní dobu sjednanou v kolektivní smlouvě (§ 20). Ve VŠPS jsou pracovní úvazky děleny na plné a částečné a oba mohou být dále na dobu neurčitou nebo na dobu určitou.

Podíl zaměstnanců v částečném pracovním poměru v období 1993 – 2004 průběžně mírně klesal. Tento podíl a míra nezaměstnanosti vykazují za sledované období relativně silný negativní vztah (korelační koeficient $-0,85$). V roce 2004 bylo mezi zaměstnanci na částečný pracovní úvazek 73,7 % žen a 26,3 % mužů.

⁴ V této studii není naznačováno, že otázka délky pracovních úvazků je nejdůležitějším faktorem ovlivňujícím nezaměstnanost v ČR. Je to pouze oblast, na kterou je studie zaměřena. Taktéž vyvozené závěry nejsou konečným řešením nezaměstnanosti v ČR.

Graf č. 7 Zaměstnanci pracující na částečný úvazek* a obecná míra nezaměstnanost



Zdroj: ČSÚ

* Podíl zaměstnanců pracujících na částečný úvazek z celkového počtu zaměstnanců, ať už na dobu určitou nebo neurčitou.

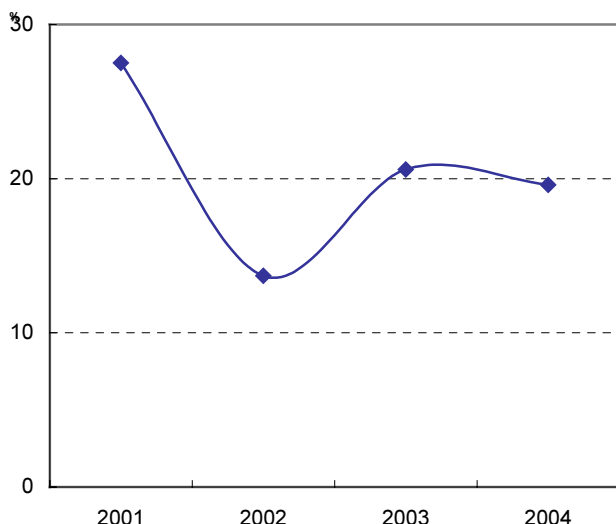
• **Důvody práce na částečný úvazek** Obecně nejvíce vyhovují tyto formy zaměstnání rodičům s malými dětmi a studentům, do menší míry lidem v důchodovém věku. Důvody práce na částečný úvazek v České republice jsou následující⁵:

- absolvování profesního či školního vzdělávání – 5 %; muži 10,6 %, ženy 3,2 %,
- ze zdravotních důvodů – 19,4 %; ženy 16,3 %, muži 28,8 %,
- nemůže najít vhodnou práci na plnou pracovní dobu – 15,1 %; muži 6,6 %, ženy 17,8 %,
- pečuje o děti nebo postiženou osobu – 16,7 %; ženy 22,2 %, muži 0 %.

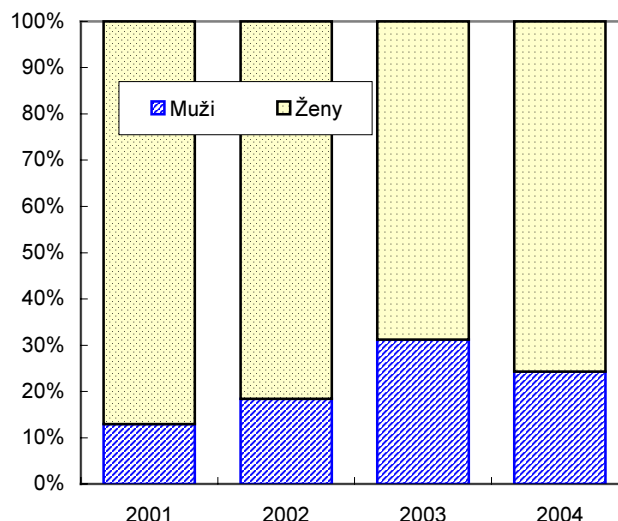
⁵ Zdroj: ČSÚ – VŠPS, 1. čtvrtletí 2005.

- Podzaměstnanost** Podzaměstnanost je obecně definovaná jako nedobrovolná práce na zkrácený úvazek a u nás se sleduje od roku 2001. Za poslední čtyři roky se pohybovala v rozmezí 27,5 – 13,7 % z celkového počtu pracujících na částečný úvazek. Počet ekonomicky neaktivních osob, které vyjádřily přání pracovat činil 98,9 tis osob 15 - 24 letých – převážně studentů a učňů a 52,9 tis osob na rodičovské dovolené ve věku 25 – 34, což představuje velký potenciál pracovních sil. Pouze 1,4 % studentů a učňů pracuje⁶. Průměrný podíl žen mezi podzaměstnanými osobami v tomto období činil 78 % s tím, že data ukazují určitý náznak vyrovnávání tohoto poměru.

Graf č. 8 Podzaměstnanost*



Graf č. 9 Podzaměstnanost podle pohlaví



* Podíl podzaměstnaných na všech zaměstnaných na částečný úvazek.

Mezinárodně je podzaměstnanost častým problémem, ale zde je situace spíše opačná. V České republice je málo podzaměstnaných, a to hlavně proto že je málo zkrácených úvazků. Z dotazníků vyplývá, že lidé by zkrácené úvazky uvítaly a naopak pracují na plné úvazky z nedostatku krátkých. Jen 16 % osob pracuje na částečný úvazek proto, že nenašlo práci na plný úvazek, zbytek tak pracuje dobrovolně. Naopak, existuje velká rezerva těch, co by na částečný úvazek pracovat chtěli. Pro názornost následují absolutní počty zaměstnanců pracujících na zkrácený úvazek a podzaměstnaných, které jsou opravdu velice nízké.⁷

Tab. č. 1

	2001	2002	2003	2004
				tis. osob
Zaměstnanci celkem	3 969,8	3 966,4	3 893,7	3 890,2
Zaměstnanci na zkrácený úvazek	192,9	188,4	191,8	186,8
Podzaměstnaní	62,4	31,6	48	45,2

Zdroj: ČSÚ

⁶ Zdroj: ČSÚ – VŠPS, 1. čtvrtletí 2005.

⁷ Studie abstrahuje jak od vývoje počtu druhých zaměstnání tak od vývoje zaměstnanosti cizinců.

Zahraniční model

- **Termin „casual“ (přechodný, občasný) pracovní úvazek**

Pracovní úvazky se také mohou dělit na přechodné a trvalé. Podstatou přechodného (casual) úvazku je, že zaměstnanec nemá na tomto druhu úvazku garantovaný nárok na trvalý zaměstnání, nemá jistotu dnů, směn ani počtu hodin a je placený přesně za odpracovaný čas. Nemá stanovený minimální ani maximální limit odpracovaných hodin (má nárok na 30 min pauzu po každých 5 odpracovaných hodinách; pokud navazuje další směna, tuto pauzu mu zaměstnavatel může proplatit ale nemusí). Nemá proplácenou nemocenskou, dovolenou a svátky a nemá nárok na rodičovskou dovolenou. Jeho stanovená hodinová mzda je vyšší (většinou o 15-25 %) než pro pracovníka na stejné pozici pracujícího na poloviční nebo plný úvazek, jako kompenzace těchto nejistot. Tato přírůžka má také sloužit k tomu, aby odradila zaměstnavatele od zaměstnávání lidí na této bázi v případech, kdy by měli ve skutečnosti vytvořit stálou pozici. Zaměstnavatel přispívá na penzijní připojištění pokud je dosažena určitá výše výdělku. Obě strany mohou pracovní poměr kdykoliv ukončit bez podání oficiální výpovědi, bez kompenzace a i bez udání důvodu (to nemusí platit, pracuje-li zaměstnanec na pozici po delší časové období). Zaměstnanec nemá povinnost opět přijmout další práci a zaměstnavatel není povinen další práci nabídnout – velkou roli hraje ústní dohoda. Nejideálnější je tato forma pro studenty, kteří mohou získat pracovní zkušenost a reference a zároveň studovat. Ovšem pokud daná práce není ve studovaném oboru (což často není), bude tato zkušenost méně využitelná a hlavním motivem je potom příjímek. Tato forma zaměstnání není totéž jako naše brigáda ani práce na dobu určitou, i když některé prvky splývají.

- **Výhody a nevýhody pro zaměstnance**

- Vysoká flexibilita a s ní spojená nejistota.
- Ve spolupráci se zaměstnavatelem je možné si teoreticky regulovat počet odpracovaných hodin – tedy nepracovat celý týden vůbec a zůstat zaměstnán nebo pracovat sedm dní v týdnu od rána do večera. Odmítnout směnu může být ale do budoucna riskantní.
- Snadné ukončení poměru.
- Nejistota o času stráveném v práci - zaměstnanec může kdykoliv dostat nabídku přijít do práce nebo můžou být jeho směny zrušeny, nebo může být poslán domů pro nedostatek práce.
- Nejistota o výši budoucího příjmu (může znamenat omezení při žádostech o úvěr).
- Dlouhodobě může tato nejistota přinést určitou frustraci; tato forma zaměstnání je myšlena na kratší a přechodná časová období. V praxi může ale často trvat poměrně dlouho, v mnohých případech roky.

- **Výhody a nevýhody pro zaměstnavatele**

- Zvláště vhodná pro oblasti trhu s velkými výkyvy poptávky - zaměstnavatel může regulovat počet zaměstnanců podle stavu momentální poptávky a dosáhnout vysoké efektivity nákladů.
- Má zaměstnance „na zavolání“.
- Snadné ukončení poměru se zaměstnancem, ale zároveň zaměstnanec může kdykoliv odejít, případně nemusí být občas více zaměstnanců najednou k dispozici; nejčastější skuteností je snaha mít mírný nadbytek zaměstnanců.

- **Částečný úvazek**

Zatímco klíčovými elementy „casual“ zaměstnání jsou neformálnost, nejistota a nepravidelnost, práce na částečný úvazek (a plný úvazek) je vykonávána v předem domluvených pravidelných dnech a hodinách. Základními rysy jsou nižší hodinová mzda ve srovnání s pracovníkem na „casual“ úvazek, garantovaný počet hodin, nárok na proplácenou nemocenskou a dovolenou apod. Tato forma má více společného s prací na plný úvazek. Nižší hodinová mzda může být nevýhodou pokud zaměstnanec pracuje podobný počet hodin jako „casual“ spolupracovníci.

- Další nuance** U obou forem také hodně záleží na podmínkách konkrétní smlouvy a vyjednávacích schopnostech obou stran, na charakteru konkrétní firmy a vykonávané práce. Dále může existovat určité napětí mezi zaměstnanci jedné firmy na různé druhy úvazku, pokud nejsou s tím svým spokojeni. U obou poměrů bývají víkendy, svátky a noční směny více placené. Oba mohou vést k nabídce zaměstnání na plný úvazek, který má obecně vyšší status.

Jsou praktikovány například v pohostinství, bezpečnostních službách, na Univerzitách, v maloobchodě, doučování, telemarketingu, administrativních pozic, hlídání dětí, zahradničení, úklidových službách apod.
- Inspirace** Tyto formy pracovních úvazků jsou součástí spíše anglosaského modelu trhu práce, evropský model klade větší důraz na sociální aspekt a životní prostředí. Česká Strategie hospodářského růstu se chce inspirovat oběma těmito přístupy a vzít si z nich to nejlepší [6].

Mezinárodní srovnání (OECD)

Podíl částečných úvazků na celkové zaměstnanosti v ČR⁸ je ve srovnání se zeměmi OECD a zeměmi EU velice nízký.

Tab. č. 2 Podíl částečných úvazků a míra nezaměstnanosti ve vybraných zemích v roce 2003

Země	AT	CZ	FR	JP	HU	DE	NL	PL	SK	GB	US	EU-15
Podíl částečných úvazků	27,9	3,2	12,9	26,0	3,5	19,6	34,5	11,5	2,3	23,3	13,2	16,6
Míra nezaměstnanosti	6,1	7,8	9,4	5,3	5,7	9,6	3,8	19,2	17,5	5,0	6,0	8,1

Zdroj: OECD, Factbook 2005

- Zkrácené úvazky a nezaměstnanost** Vztah mezi podílem částečných úvazků a mírou nezaměstnanosti napříč různými zeměmi není úplně jednoznačný, ostatní faktory konkrétní země hrají svou roli. Přesto je to vztah negativní (korelační koeficient $-0,47$ pro 26 zemí OECD), tedy obecně vyšší podíl částečných úvazků znamená nižší míru nezaměstnanosti a nárůst práce na částečný úvazek není na úkor vytváření nových pracovních pozic na plný úvazek. U nás je tento vztah ještě silnější. Z toho se dá vyvodit, že více možností zkráceného úvazku té správné formy by byl v ČR žádoucí. Všechny země s podílem částečných úvazků nad 20 % všech zaměstnaných (7 zemí OECD) mají poměrně nízkou míru nezaměstnanosti; průměr za tyto země činí 4,8 %.

Dobrovolnost a spokojenost

Důležitá je otázka dobrovolnosti a spokojenosti. V zemích, kde není možnost flexibilních pracovních úvazků častá by jí mnoho lidí uvítalo, naopak v zemích s vysokým podílem částečných úvazku může být nezaměstnanost do jisté míry podhodnocená, protože mnoho z těchto lidí by chtělo pracovat více ať už z finančních nebo jiných důvodů. V tomto směru výsledky rozsáhlého šetření OECD udávají, že většina lidí pracuje na zkrácený úvazek z vlastní volby.

- Kvalita pracovních míst** Publikace Eurostatu s užším zaměřením na země centrální Evropy⁹ navrhuje, že by pozornost měla být věnována nejen kvantitě pracovních míst, ale i jejich kvalitě. Kvalita¹⁰ pracovních míst není v šetření pracovních sil přímo sledovaná. Podle výsledků této studie se zdá být nižší v zemích s velkým podílem zaměstnaných

⁸ Tyto podíly jsou ze šetření pracovního trhu podle směrnice ILO. Je to procento zaměstnaných pracujících méně než 30 hodin týdně a zahrnuje zaměstnance i podnikatele. OECD použilo naše data pro zkrácený pracovní úvazek na dobu neurčitou.

⁹ Bulharsko, ČR, Estonsko, Maďarsko, Lotyšsko, Litva, Polsko, Rumunsko, Slovensko a Slovinsko.

¹⁰ Pojem kvality je do velké míry subjektivní – zde je definován jako práce zajišťující určitou kvalitu života a dostatečné zdroje.

v sektoru zemědělství.

Jako pomocné indikátory nízké kvality práce použily dobrovolnost práce na zkrácený úvazek a podíl pracujících na vlastní účet bez zaměstnanců nebo pomáhajících rodinných příslušníků. Nepřímo zjistily, že většina pozic na zkrácený úvazek je v těchto zemích držena nedobrovolně¹¹, i když data nebyla vždy k dispozici v dostatečné míře. Co se týče druhého indikátoru, u zemí s vysokým podílem těchto zaměstnanců opět převážná většina z nich pracovala v sektoru zemědělství. Tyto indikátory vycházejí pro ČR velmi dobře [1].

Závěr

Úroveň míry nezaměstnanosti se určitý počet let pohybovala kolem jedné úrovně (RMN – 5 let a 3 %; OMN 3 roky a 4 %) a od roku 1999 až 2000 se pohybuje kolem úrovně vyšší (RMN 9 %; OMN 8 %). To znamená, že pokles nebo nárůst v rozmezí několika procentních bodů v dosahu tohoto středu (atraktoru), kolem kterého se nezaměstnanost pohybuje neznamená nutně žádnou opravdovou změnu v míře nezaměstnanosti ani k lepšímu ani k horšímu. Otázkou je, co by mohlo vystřelit tento bod míry nezaměstnanosti směrem dolů na co nejnížší více žádoucí úroveň, jinými slovy jak změnit chování systému tak, aby nevytvářel vysokou nezaměstnanost.

Tato změna proběhla současně se sestupnou fází hospodářského cyklu, finanční krizí fundamentálního původu, která odhalila nedostatek strukturálních změn v systému a zároveň je nastartovala. Tomu odpovídá následný posun v nezaměstnanostní situaci. Růst je od té doby více tažen produktivitou. Dá se očekávat, že až strukturální změny proběhnou v dostatečné míře, může se úroveň nezaměstnanosti vrátit opět na nízkou i když kvalitativně jinou úroveň.

Vytváření více možností práce na zkrácený úvazek patří k požadavku větší flexibility trhu práce v ČR. Po inspiraci zahraničními zkušenostmi je možné vytvořit tu správnou formu pro místní podmínky a potřeby. Data ukazují, že by to mohlo přispět ke snížení míry nezaměstnanosti.

V absolutním vyjádření je v ČR nízký počet podzaměstnaných osob, což přímo souvisí s nízkým výskytem práce na zkrácený úvazek. Zdá se, že problémem není ani tak podzaměstnanost nebo kvalita práce, ale nedostatek příležitostí práce na zkrácený úvazek. Lidé pracující na zkrácený úvazek v ČR jsou většinou ženy a většina podzaměstnaných jsou také ženy.

Reference

- [1] *Employment and labour market in Central European countries*, Eurostat 2003
- [2] Heczko, S., 2003, *Teorie chaosu a chování otevřených systémů*, online: http://www.valencik.cz/marathon/03/mar030400.htm#_Toc45453364
- [3] *OECD Factbook 2005*
- [4] Ormerod, P., 1994, *The Death of Economics*, Faber and Faber, London
- [5] STILE (Statistics and indicators on the labour market in the e-economy) – výzkumný projekt Evropské unie, www.stile.be
- [6] *Strategie hospodářského růstu ČR*, 2005, online: www.hospodarskastrategie.org
- [7] *Strategie udržitelného rozvoje ČR*, 2005, online: <http://wtd.vlada.cz/vrk/vrk.htm>

Zpracovala: Michaela Šťastná, BCom
odbor makroekonomických analýz a analytických metod
tel. 27405 4042
e-mail: michaela.stastna@czso.cz

¹¹ Šetření pouze v Estonsku, Lotyšsku, Litvě a Slovinsku.