

EMILIE JAŠOVÁ

Strategický přístup k propojení principu age managementu a konceptu životního cyklu do konce roku 2030

Nástroj pro efektivní práci se stárnoucí populací
v reálném čase a Rámec pro systematické plánování
veřejných zásahů podle potřeb jednotlivce
v průběhu života v České republice



**Strategický přístup k propojení
principu age managementu
a konceptu životního cyklu
do konce roku 2030**

**Nástroj pro efektivní práci se stárnoucí populací
v reálném čase a Rámec pro systematické plánování
veřejných zásahů podle potřeb jednotlivce
v průběhu života v České republice**

EMILIE JAŠOVÁ

**Strategický přístup k propojení
principu age managementu
a konceptu životního cyklu
do konce roku 2030**

Nástroj pro efektivní práci se stárnoucí populací
v reálném čase a Rámec pro systematické plánování
veřejných zásahů podle potřeb jednotlivce
v průběhu života v České republice



Wolters Kluwer

Vzor citace: JAŠOVÁ, E. *Strategický přístup k propojení principu age managementu a konceptu životního cyklu do konce roku 2030: Nástroj pro efektivní práci se stárnoucí populací v reálném čase a Rámec pro systematické plánování veřejných zásahů podle potřeb jednotlivce v průběhu života v České republice. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2025, 328 s.*

KATALOGIZACE V KNIZE – NÁRODNÍ KNIHOVNA ČR

Jašová, Emilie

Strategický přístup k propojení principu age managementu a konceptu životního cyklu do konce roku 2030 : nástroj pro efektivní práci se stárnoucí populací v reálném čase a Rámec pro systematické plánování veřejných zásahů podle potřeb jednotlivce v průběhu života v České republice / Emilie Jašová. – Vydání první. – Praha : Wolters Kluwer, 2025. – 327 stran
Obsahuje bibliografie a bibliografické odkazy

ISBN 978-80-286-0441-7 (brožováno)

* [005.95/.96+331.53]-053.87/.88 * 316.346.32 * 314.116 * 316.728-026.12-053.9 * 331.108.23 * 330.564.2 * 331.526 * 36 * 502.131.1 * (437.3) * (048.8)

- age management
- životní fáze
- stárnutí obyvatelstva
- aktivní stárnutí
- lidský kapitál
- příjmy
- zaměstnanost
- sociální politika
- sociální politika – Česko
- udržitelný rozvoj – Česko
- monografie

005 – Management. Řízení [4]

Recenzenti:

doc. Ing. Jan Mertl, Ph.D.

katedra financí, VŠFS

PhDr. Michal Šerák Ph.D.

KANPR FF UK

Mgr. Ilona Štorová

Age Management z. s.

Rada seniorů České republiky, z. s. s.

© Ing. Emilie Jašová, Ph.D., 2025

ISBN 978-80-286-0441-7 (brož.)

ISBN 978-80-286-0442-49 (epdf.)

Obsah

Souhrnný úvod	11
Kapitola I Princip age managementu v době nestability	17
1. Zásadní mezinárodní teoreticko-empirické závěry	17
1.1 Poskytování dovedností mladým lidem a dospělým; Postupné učení společných metod na základě zkušeností; Zdání stárnutí populace jako vzdálený problém; Propojení blaha zaměstnanců s výkonností podniku; Hrozby produktivního stárnutí; Manažerské učení	17
1.2 Silné a efektivní pracoviště; Vylepšené uživatelské rozhraní spolu s umělou inteligencí; Dvougenerační péče k maximalizaci přínosů práce rodičů s dětmi; Age management jako moderní manažerská strategie; Zdravá dlouhověkost; Výzkum determinant nedostatku pracovní síly	22
Použitá literatura	30
Kapitola II Koncept životního cyklu v době nestability	35
1. Zásadní mezinárodní teoreticko-empirické závěry	35
1.1 Kvalita života jednotlivců a rodin při odepření základních potřeb; Dialektické průniky individuálního životního cyklu se sociálním kontextem; Sedm věků člověka a způsoby ovlivnění lidského těla; Vývoj rodinné demografie; Hypotéza životního cyklu firmy	35
1.2 Historie kohort důchodců a vzorce odchodu do důchodu; Společenský život z vývojové perspektivy; Socioekonomické a rodinné faktory a mezigenerační korelace; Kognitivní funkce ve vyšším věku a život v dětství; Ekonomická rizika starších žen a životní cyklus	47
Použitá literatura	58

Kapitola III	Koncept pracovní schopnosti jako východisko principu age managementu, princip age managementu podle domácích a zahraničních strategických/koncepčních materiálů, hlavní cíl age managementu u zaměstnavatelů a hlavní cíl age managementu na podporu zdravého a aktivního stárnutí	61
1.	Zásadní mezinárodní a domácí teoreticko-empirické závěry	61
1.1	Koncept pracovní schopnosti jako východisko principu age managementu	61
1.2	Princip age managementu podle domácích a zahraničních strategických/koncepčních materiálů	65
	Použitá literatura	70
Kapitola IV	Koncept životního cyklu	74
1.	Zásadní mezinárodní teoreticko-empirické závěry	74
1.1	Životní cyklus s nejistým odchodem do důchodu; Společenská participace a kontrola vlastního života lidmi; Životní cyklus firmy podle peněžních toků; Ekonomie plodnosti v nové éře; Nástroje managementu k integraci tržních výhod a spokojeného života	74
1.2	Vliv zdraví na endogenní lidský kapitál; Stárnutí v modelech životního cyklu obecné rovnováhy; Koncept cirkulární ekonomiky pro nové strategie výroby; Teoretická motivace spoření vs. empirie; Životní cyklus odvětví a odhad vlivu na výkonnost	88
1.3	Vliv životního cyklu produktu na společnost; Dlouhodobé sociální vzorce života jednotlivce; Syntetizovaný model S-křivky podnikání; Pracovní a soukromý život k pohodě; Porodnost během městského cyklu; Život z hlediska mobility ke zralosti	100
	Použitá literatura	112
Kapitola V	Koncept životního cyklu a princip age managementu včetně souvislostí	115
1.	Zásadní mezinárodní teoreticko-empirické závěry	115
1.1	Chování spotřebitelů v průběhu životního cyklu a návrh penzijních plánů; Životní cyklus kreativní aktivity v metropolitní oblasti; Očekávaná délka života podle socioekonomického statusu; Ekonomická efektivita a regulace v budoucnu dětí a starších osob	115

1.2	Predikce preference užitečnosti v modelu spotřeby v průběhu životního cyklu; Předávání rad v různých věkových skupinách; Konflikt pracovního a soukromého života smluvních pracovníků; Souvislost chudoby v dětství a produktivity práce v dospělosti	138
	Použitá literatura	157

Kapitola VI Princip age managementu jako nástroj koncepce životního cyklu

1.	Zásadní mezinárodní teoreticko-empirické závěry	160
1.1	Individuální model aktiv a pasív pro plánování životního cyklu; Větší důraz na rovnost přístupu než na rovnost výsledků; Udržitelné řízení lidských zdrojů kvalitních pracovníků; Užitečnost konceptu konkurenční výhody i přes zkracování životních cyklů produktů	160
1.2	Etnografie jako zdroj porozumění zkušenosti jednotlivce; Identifikace potřeb pro život; Sebesledování k regulaci rovnováhy; Age management jako komplexní řešení demografických změn na pracovišti; Analýza CHAID k pochopení mobilního chování lidí v průběhu života	180
	Použitá literatura	199

Kapitola VII Dopad principu age managementu a konceptu životního cyklu na míru podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem a na osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu, v ČR a v zemích eurozóny

1.	Mezinárodní výzkum vlivu age managementu a životního cyklu na míru podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem a na osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu	203
1.1	Výsledky mezinárodního výzkumu k vlivu opatření principu age managementu a konceptu životního cyklu na ukazatel míra podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem.	204
1.2	Přiřazení vlivu opatření na ukazatel míra podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem k principu age managementu a ke konceptu životního cyklu včetně důvodů	219
1.3	Výsledky mezinárodního výzkumu k vlivu opatření principu age managementu a konceptu životního cyklu na ukazatel osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu.	220

1.4	Přiřazení vlivu opatření na „osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu“ k principu age managementu a ke konceptu životního cyklu včetně uvedení důvodů	242
2.	Popis použitých zdrojů dat a metody analýzy.	244
3.	Výsledky dopadu age managementu a životního cyklu na míru podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem a na osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu.	247
3.1	Porovnání průměrné kladné hodnoty statisticky významných regresních koeficientů v ČR a ve vybraných zemích eurozóny	249
3.2	Srovnání průměrných záporných hodnot statisticky významných regresních koeficientů v ČR a ve vybraných zemích EU	252
3.3	Neprokázaný vliv age managementu a životního cyklu na příjemce invalidních důchodů, míru podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem, osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu, a míru účasti mladých lidí na vzdělávání a odborné přípravě v ČR a eurozóně.	256
3.4	Závěry z provedené empirické analýzy vč. srovnání se závěry jiných autorů	260
	Použitá literatura.	277

Kapitola VIII Doporučení, predikce efektivních opatření, aktivit a indikátorů pro tvůrce hospodářské a sociální politiky 281

1.	Celková doporučení plynoucí ze zahraničního a domácího teoreticko-empirického výzkumu a ze zevrubné analýzy vlivu opatření principu age managementu a konceptu životního cyklu na vybrané socioekonomické ukazatele do roku 2030	281
2.	Predikce využití opatření, aktivit a indikátorů ze zahraničního a domácího teoreticko-empirického výzkumu a ze zevrubné analýzy vlivu principu age managementu a konceptu životního cyklu na vybrané socioekonomické ukazatele do roku 2030	284
3.	Celkové zhodnocení předpokládané efektivity/hospodárnosti opatření, aktivit a indikátorů plynoucí ze zahraničního a domácího teoreticko-empirického výzkumu a ze zevrubné empirické analýzy vlivu opatření principu age managementu a konceptu životního cyklu na vybrané socioekonomické ukazatele do roku 2030	287
	Použitá literatura.	290

Kapitola IX	Návrh Strategie seniorské politiky a politiky stárnutí do roku 2030 v České republice: Age management jako nástroj spravedlivého životního cyklu k podpoře udržitelného rozvoje a blahobytu v éře nestability a transformace ekonomického řádu	292
1.	Úvod a východiska	292
2.	Analytická část: Predikce a výzkumné podklady	294
2.1	Celková doporučení pro tvůrce hospodářské a sociální politiky do roku 2030	294
2.2	Predikce opatření, aktivit a indikátorů na základě konceptu životního cyklu a age managementu	295
2.3	Celkové zhodnocení předpokládané efektivity/hospodárnosti opatření, aktivit a indikátorů ze zahraničního a domácího výzkumu a ze zevrubné empirické analýzy vlivu konceptu životního cyklu a age managementu na vybrané socioekonomické ukazatele	296
3.	Příklady klíčových oblastí sledovaných v publikovaném výzkumu (15 zásadních ukazatelů)	297
4.	Strategie – návrh opatření, aktivit a indikátorů	300
5.	Implementační rámec a doporučení pro tvůrce politik	305
6.	Závěry a výhled do budoucna	308
	Použitá literatura	310
	Přílohy ke Kapitole VII	311
Abstrakt		317
Posudky		319
Slovo o autorce		327

Souhrnný úvod

Podle Akčního plánu k naplnění Strategického rámce přípravy na stárnutí společnosti na období 2023–2025 (**AP ke STRAPS**) se *stárnutí společnosti* týká všech skupin obyvatelstva (**Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023a – MPSV**). Souběh nižší porodnosti a prodlužování délky dožití zvyšuje podíl starších lidí ve společnosti a ta tím stárne. Střední varianta demografické prognózy Českého statistického úřadu (ČSÚ) z roku 2018 predikuje 21,3 % seniorů v kategorii 65 a více let a v roce 2050 by to mělo být již 29,0 %.

Podle AP ke STRAPS z roku 2023 (**MPSV, 2023a**) je nutno novým způsobem chápat seniora/seniorku. V současné době počet seniorů a seniorek je vyšší než dva miliony osob. Přitom se jedná o velmi heterogenní skupinu a lze očekávat, že odlišnosti jejich členů budou narůstat. *Přístup k této věkové skupině a k řešení stárnutí bude muset být přehodnocen* v souladu s reálnými daty a závěry mezinárodního a domácího teoreticko-empirického výzkumu. Například **K. Kondo, M. Rosenberg** (2018) upozorňují na význam místního sociálního a politického klimatu pro výzkum stárnutí a zdraví a využívání výzkumu pro tvorbu politiky. V zemích s nízkými a středními příjmy mohou tvůrci politik využít výhodu globální dynamiky ke zlepšení života starších lidí a k řešení výzvy dopadů stárnutí populace na zdravotní systém. **N. Morrow-Howell** (2023–2024) uvádí, že již více než čtyři desetiletí existuje koncept produktivního stárnutí. Ten podporuje starší dospělé jako např. dělníky, dobrovolníky a pečovatele, přináší pozitivní výsledky pro společnost i jednotlivce. Obhájci tohoto konceptu rozpoznali hrozby jako inkluze proti elitismu, příležitost proti povinnosti, mezigenerační reciprocita proti konfliktu a volba proti omezení. **N. Sueki** (2016) zjistil, každý aspekt mzdových systémů směřuje k neustálým úpravám s cílem reagovat a vyrovnat se se stárnutím populace a následnými změnami. Jedná se např. o úpravy v regulačním prostředí, které souvisejí s nárokem na důchod a povinným věkem odchodu do důchodu, vyvíjející se postavení starších pracovníků v zaměstnání i mimo něj.

Stárí je podle AP ke STRAPS z roku 2023 (**MPSV, 2023a**) *chápano jako celoživotní proces*. Například **V. Dupéré et al.** (2015) představují modely stresového procesu a *celoživotního průběhu*, které se zabývají otázkami souvisejícími se změnami a inflexemi v individuálních vývojových trajektoriích po rušivých událostech a zásadních životních změnách a zároveň berou v úvahu vývojovou historii a životní

kontexty jednotlivců. **S.-K. Han** a **P. Moen** (1999) zjistili, že změny v posledních desetiletích narušily pravidelnost v načasování odchodu do důchodu, kterou ovlivnila např. konvergence různých institucionálních rysů, ukotvených velkým jádrem mužů na tradičních kariérních drahách. Autoři navrhli model *celoživotního odchodu do důchodu*, ve kterém je odchod do důchodu načasován ve třech dimenzích – (historickém) kontextu, (sociální) heterogenitě a (biografickém) tempu. **O. P. Attanasio** a **G. Weber** (2010) zdůrazňují důležitost rozlišování mezi *dobrovolným a nedobrovolným odchodem do důchodu*. Významný pokles spotřeby potravin je pozorován pouze u těch, kteří odejdou do důchodu předčasně kvůli špatnému zdraví nebo ztrátě zaměstnání. Pokles spotřeby v důchodu lze sladit s optimalizací celoživotního cyklu, pokud existuje nejistota ohledně propouštění, pracovních nabídek, zdraví a úmrtnosti. Odchod do důchodu je samostatná událost, kterou si člověk svobodně volí.

V otázce zdravého stárnutí např. **M. O'Flaherty et al.** (2016) publikují, že zdraví v pozdějším věku odráží dlouhodobé sociální vzorce v průběhu života jednotlivce. Zejména se jedná o výskyt a načasování klíčových rolí a přechodů. Takové sociální vzorce byly prokázány v oblasti plodnosti a partnerství. Dlouhodobé trajektorie rodinného života jsou silně spojeny se zdravím v pozdějším věku u mužů, ale pouze minimálně u žen. U žen byly zjištěny horší zdravotní stavy pouze u těch, které zažily narušenou manželskou historii a vysokou úroveň plodnosti. **E. Riva, M. Lucchini** a **M. Russo** (2019) uvádí, že subjektivní pohoda je konceptualizována a operacionalizována prostřednictvím konstruktů, který měří prosperitu a duševní zdraví, prožívání pozitivních a negativních afektů a kognitivní *hodnocení spokojenosti se životem* a specifickými oblastmi života. U mužů i žen platí, že vnímaná soudržnost pracovního a soukromého života je spojena s větší subjektivní pohodou. Vyšší úroveň genderové nerovnosti vede ke slabšímu vztahu mezi vnímanou soudržností pracovního a soukromého života a subjektivní pohodou. **D. S. Gardner, S. E. Ozanne** a **K. D. Sinclair** (2009) publikují, že vývojové prostředí v raném věku hraje zásadní roli při formování našeho celkového zdraví a pohody v dospělosti. Strava a endokrinní expozice *v raném věku* mohou nezávisle nebo ve shodě s naší genetickou konstitucí vyvolat patofyziologický proces, který se s věkem zesiluje a vede k předčasné morbiditě a mortalitě.

Aktivní stárnutí pak považuje např. **M. H. Schafer** a **L. Upenieks** (2016) nachází nesoulad mezi cíli rozvoje dospělých a sociálními strukturami příležitostí. Konvenční věkové normy naznačují, že stárnutí dělá z člověka mentora s rozhledem, moudřejšího gurua nebo lepšího poradce. Perspektivy, jako je úspěšné stárnutí, navíc tento konflikt často prohlubují tím, že zdůrazňují, *jak mohou starší dospělí i nadále „produktivně přispívat“*, a předepisují aktivní sociální zapojení jako normativní ideál. **Ch. Hertzog et al.** (2008) předkládají celkově dostupné důkazy, které hovoří ve prospěch hypotézy, že udržování intelektuálně angažovaného a *fyzicky aktivního*

životního stylu podporuje úspěšné kognitivní stárnutí. Cvičení má značný přínos pro kognitivní funkce, zejména pro *aspekty fluidní inteligence a výkonných funkcí*.

Zdravý a aktivní život je v AP ke STRAPS (MPSV, 2023a) popsán v souladu s prioritami vlády, které jsou součástí revidovaného Programového prohlášení vlády České republiky (ČR) z března roku 2023 (Vláda ČR, 2023b). V textu AP jsou převzata opatření na podporu flexibilních pracovních úvazků, provedení důchodové reformy, budování finančně přístupné a přitom kvalitní sociální péče a sociálních služeb, prosazení legislativního rámce pro celoživotní učení a výstavby bydlení pro seniory a seniorky. M. P. Hyett a G. B. Parker (2015) zkoumají dobré životní podmínky jednotlivců na pracovišti a jejich důsledky nejen z hlediska potenciálního ekonomického dopadu, ale také s ohledem na fyzické a duševní zdraví. Přesné měření pohody na pracovišti umožňuje posouzení pozitivních vlastností a zároveň nabízí kapacitu podniknout nápravné kroky tam, kde je neoptimální pohoda. Při správném měření autoři předpokládají, že subjektivní pohoda (včetně pohody na pracovišti) má důsledky pro informování veřejné politiky. Politické cíle lze tedy dosáhnout tím, že kromě objektivního zohlednění měří pohodu (např. produktivitu) i subjektivní štěstí. G. Levanon, B. Cheng a M. Pattera (2014) uvádí, že důvodem napjatého trhu práce v příštích 10 letech bude pokračující odchod silných ročníků do důchodu. Autoři sestavili index rizika nedostatku pracovních sil ke zkoumání 12 determinantů nedostatku pracovních sil. První je skupina povolání souvisejících se zdravím, která jsou ohrožena kvůli stárnutí populace. Druhou skupinu tvoří kvalifikovaná dělnická povolání, která vyžadují více než středoškolské vzdělání, ale méně než bakalářské.

Hlavní a strategické cíle AP ke STRAPS v oblasti Rozvoje firemní kultury vstřícné všem věkovým skupinám se týkají také opatření a aktivit *age managementu* (také AM). Konkrétně jde např. o zvýšení povědomí o principu age managementu mezi zaměstnavateli, o podporu implementace age managementu do praxe a zohlednění nejnovějších trendů age managementu v pracovních procesech a v oblasti pracovního trhu.

Problematicke konceptu *životního cyklu* je v AP ke STRAPS i ve výchozím textu pro jeho zpracování je tento koncept zmíněn pouze v souvislosti s proměnou věkové struktury společnosti, která má vliv na její uspořádání a život v ní. Kvůli této proměně životního cyklu jsou posunuty některé fáze (např. odsunutí vstupu na trh práce a zakládání rodiny).

Princip age management lze aplikovat např. v podobě konceptu pracovní schopnosti (R. Gould et al., 2008).

V rámci této knihy i předchozích tří svazků je *princip age managementu* zkoumán dvěma přístupy. Konkrétně se jedná o:

1. Age management v rámci firem ČR (dále age management u zaměstnavatelů), u kterého jde o pilotní ověření nástroje – finského modelu, včetně doporučení k vytvoření firemního prostředí přátelského k věku;

2. Age management k podpoře zdravého a aktivního stárnutí, u kterého jde o využití age managementu u zaměstnavatelů k podpoře zdravého a aktivního stárnutí ve společnosti.

Výše jmenované dva přístupy pokrývají hlavní cíle, které zahrnují všechna patra Domu pracovní schopnosti podle uvedených autorů. Ta jsou vzájemně provázaná. Age management ve firmách (4. patro – styl vedení, pracoviště a pracovní podmínky) je realizován prostřednictvím podpory zaměstnancům při jejich aktivním a zdravém stárnutí (nejenom) v pracovním životě, která pokrývá 1.–3. patro (1. patro – zdraví a funkční kapacita; 2. patro – kompetence; 3. patro – hodnoty, postoje a motivace). Všechna patra jsou tak vzájemně propojena. Aplikace námi navrhnutého výzkumného přístupu začíná ve 4. patře Domu pracovní schopnosti. Důvodem je skutečnost, že tady schválená opatření mají vliv na všechna nižší patra, tedy na 1. až 3. patro.

Koncept životního cyklu odráží závěry z desk Research publikovaného teoreticko-empirického výzkumu ze zahraničí i z ČR. Například **Ch. Hokayem** a **J. P. Zi-liak** (2014) uvádí, že zásadní význam lidského a zdravotního kapitálu pro výsledky trhu práce je dobře známý. Autoři zkoumají interakci mezi zdravím a lidským kapitálem, která nebyla dosud řešena. Tvrdí, že její ignorování mohlo vést ke zkrácení hodnocení vlivu zdraví a mezd a související veřejné politiky (daně a transfery) na nabídku práce v **průběhu životního cyklu**. **M. Hsu** a **T. Yamada** (2019) analyzují přechody založené **na modelu životního cyklu obecné rovnováhy** a hodnotí politické alternativy ke zmírnění negativního vlivu stárnutí. Potvrzují, že politická implementace potenciálních reforem ke zlepšení blahobytu budoucích generací je obtížná kvůli vysokým nákladům na blahobyt současné populace. Doporučují aplikovat postupné reformy s mezigeneračním přerozdělením, které budou politicky proveditelnější než okamžitá reforma. **R. Lee, S.-H. Lee** a **A. Mason** (2008) publikují, že tvar **demografického životního cyklu** je ovlivněn biologii, kulturou, ekonomickými omezeními a individuální volbou. Stejnou sadou faktorů je ovlivněn také tvar ekonomického životního cyklu. Ekonomický životní cyklus je často chápán stylizovaným způsobem. Při pohledu na profily spotřeby a výdělků autoři lokalizovali pouze krátké období života, ve kterém jednotlivci vyprodukují více, než spotřebují (pouze kolem 31–32 let). Krátkost této fáze ostře kontrastuje s vysokou délkou života, která se blíží 80 letům. Spotřeba ve vyšším věku roste v průběhu času rychleji než v dětství, což zvyšuje strmost gradientu spotřeby v životním cyklu.

Cílem tohoto výzkumu v teoretické části je nejdříve zmapovat závěry pokrývající téma týkající se age managementu v době nestability (poskytování dovedností pro fluktuující trh práce; zdání stárnutí populace jako vzdálený problém; propojení blaha zaměstnanců s výkonností podniku; silné a efektivní pracoviště; age management jako moderní manažerská strategie; zdravá dlouhověkost). Dále byly shromážděny závěry k tematickému okruhu koncept životního cyklu v době nestability (vývoj

rodinné demografie; hypotéza životního cyklu firmy; kognitivní funkce ve vyšším věku a život v dětství; ekonomická rizika starších žen a životní cyklus). Poté byla věnována pozornost konceptu pracovní schopnosti jako východiska pro princip age management a dvěma jeho hlavním cílům (age management u zaměstnavatelů a age management na podporu zdravého a aktivního stárnutí). Také šlo o průzkum konceptu životního cyklu (životní cyklus s nejistým odchodem do důchodu; ekonomie plodnosti v nové éře; stárnutí v modelech životního cyklu obecné rovnováhy; životní cyklus odvětví a odhad vlivu na výkonnost; dlouhodobé sociální vzorce života jednotlivce; porodnost během městského cyklu). Následně byly zmapovány souvislosti konceptu životního cyklu a principu age managementu (chování spotřebitelů v průběhu životního cyklu a návrh penzijních plánů; životní cyklus kreativní aktivity; předávání rad v různých věkových skupinách; souvislost chudoby v dětství a produktivity práce v dospělosti). Posléze byla shromážděna literatura k tématu principu age managementu jako nástroj konceptu životního cyklu (individuální model aktiv a pasiv pro plánování životního cyklu; větší důraz na rovnost přístupu než na rovnost výsledků; sebesledování k regulaci rovnováhy; age management ke komplexnímu řešení demografických změn na pracovišti).

Poté budeme aplikovat regresní analýzu na data ČR a vybraných zemí eurozóny ke kvantifikaci dopadu opatření principu age managementu a konceptu životního cyklu na míru podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem a na osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu. Zjištěné závěry budeme dále porovnávat s výsledky mezinárodního a domácího výzkumu. Dále vyvodíme celková doporučení plynoucí ze zahraničního a domácího teoreticko-empirického výzkumu a ze zevrubné empirické analýzy vlivu opatření principu age managementu a konceptu životního cyklu na vybrané socioekonomické ukazatele pro tvůrce hospodářské a sociální politiky do konce roku 2030. Tato obecná doporučení rozvedeme v přehledu opatření, aktivit a indikátorů. Následně provedeme vyhodnocení předpokládané efektivity/hospodárnosti námi doporučených opatření tvůrcům hospodářské a sociální politiky. Nakonec předložíme návrh Strategie seniorské politiky a politiky stárnutí do roku 2030 v ČR: Age management jako nástroj spravedlivého životního cyklu k podpoře udržitelného rozvoje a blahobytu v éře nestability a transformace ekonomického řádu.

Výklad knihy je rozdělen do následujících kapitol. První kapitola mapuje princip age managementu v době nestability. Druhá kapitola se věnuje konceptu životního cyklu v době nestability. Třetí kapitola se zabývá konceptem pracovní schopnosti jako východiska principu age managementu, principem age managementu podle domácích a zahraničních strategických/koncepčních materiálů, hlavním cílem age managementu u zaměstnavatelů a hlavním cílem age managementu na podporu zdravého a aktivního stárnutí. Čtvrtá zkoumá koncept životního cyklu. Pátá kapitola se

soustřeďuje na koncept životního cyklu a princip Age managementu včetně souvislostí. Šestá kapitola zkoumá princip age managementu jako nástroj koncepce životního cyklu. Sedmá kapitola kvantifikuje dopad principu age managementu a konceptu životního cyklu na míru podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem a na osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu, v ČR a v zemích eurozóny. Osmá kapitola předkládá celková doporučení, dále predikuje využití opatření, aktivit a indikátorů, poté hodnotí předpokládanou efektivitu/hospodárnost těchto opatření, aktivit a indikátorů plynoucích ze zahraničního a domácího teoreticko-empirického výzkumu a ze zevrubné analýzy vlivu opatření principu age managementu a konceptu životního cyklu na vybrané socioekonomické ukazatele do roku 2030. Nakonec devátá kapitola předkládá „Návrh Strategie seniorské politiky a politiky stárnutí do roku 2030 v ČR: Age management jako nástroj spravedlivého životního cyklu k podpoře udržitelného rozvoje a blahobytu v éře nestability a transformace ekonomického řádu“.

Kapitola I

Princip age managementu v době nestability

1. Zásadní mezinárodní teoreticko-empirické závěry

Výsledky ze shromážděného výzkumu pokrývají následující tematické okruhy a jim odpovídající podokruhy.

1.1 Poskytování dovedností mladým lidem a dospělým; Postupné učení společných metod na základě zkušeností; Zdání stárnutí populace jako vzdálený problém; Propojení blaha zaměstnanců s výkonností podniku; Hrozby produktivního stárnutí; Manažerské učení

Poskytování mladým lidem a dospělým dovedností a kompetence k trvalé integraci a k pohybu na fluktuujících trzích práce

J. Gordon (2015) od systému odborného vzdělávání a školení (Trends in vocational education and training – VET) očekává poskytování mladým lidem a dospělým dovedností a kompetencí, které jim umožní trvale se integrovat a pohybovat se v rámci měnících se a fluktuujících trhů práce. Příliš mnoho mladých lidí a dospělých žijících v Evropské unii (EU) nemá dovednosti a schopnosti, které potřebují k vyrovnání se s každodenními požadavky osobního, společenského a ekonomického života. Odborné vzdělávání a příprava přispívají k sociálnímu začleňování a poskytují pevnou základnu klíčových kompetencí pro život v kontextu, ve kterém tempo změn spolu se sociálními, ekonomickými trendy a trendy na trhu práce pravděpodobně zůstane nepředvídatelné. V posledních desetiletích (nyní) EU podporuje změnu tvaru VET, která se rozšířila a posunula z vytvoření prostoru pro výměnu, spolupráci a stanovení kritérií prostřednictvím financování směrem k monitorování v rámci Lisabonské strategie prostřednictvím používání benchmarků a nástrojů. Pokračuje kombinace poměrně stabilního souboru priorit EU v posledním desetiletí, vývoj evropských nástrojů, pravidelně se monitorují benchmarky, pravidelně se

podávají zprávy a doporučení pro jednotlivé země při formování národních strategií pro kvalifikační politiky, celoživotní učení a VET. V tomto okamžiku zlepšující se ***zkušenosti posluchačů otevírají přístup k učení a kvalifikacím*** pro ty, kteří je potřebují. Umožňují mladým lidem a dospělým budovat si své schopnosti dnes žít, učit se a pracovat ve světě zítřka.

Postupné učení společných metod na základě zkušenosti

H. de Roest (2020) dochází k závěru, že mnohé nástroje pro společné výzkumné strategie a některé společné *metody se nejlépe učí postupně a na základě zkušeností*. Partnerství s kolegy, kteří mají zkušenosti s prací v oboru, je předpokladem naučit se pracovat v oboru. Nejdůležitější je pro tyto strategie a metody zahrnutí komunity. Vytvořením dočasných nebo dlouhodobých výzkumných komunit lze překlenout propast mezi akademií a komunitami praxe, kterou se akademie snaží řešit. Z pohledu praktikujících se praktická zkušenost stává relevantní nejen pro jejich obavy, potřeby a touhy po zlepšení, ale i po prozkoumání, či dokonce objevování potenciálu jejich praktik.

Zdání stárnutí populace jako vzdálený problém a brždění iniciativ nedostatkem zdrojů

K. Kondo a **M. Rosenberg** (2018) tvrdí, že výzkum by se neměl zaměřit pouze na pochopení problémů, ale měl by se také ***zaměřit na identifikaci potenciálních řešení***, protože to přináší přidanou hodnotu pro osoby s rozhodovací pravomocí. Identifikační nástroj, se svým důrazem na plnou a rovnou účast členů komunity, je efektivní metodou pro usnadnění místních inovací pro řešení problémů prostřednictvím aplikace výzkumu. Strategické a kreativní přístupy je důležité efektivně sdělovat různým zúčastněným stranám, aby vytvořily společenské změny. Vizualizace dat je stále populárnějším nástrojem pro komunikaci kvantitativní informace širokému publiku. Strategické využití hromadných sdělovacích prostředků může zvýšit veřejnou expozici výzkumu a úspěšných příkladů (Knowledge Translation – KT), které na oplátku mohou zvýšit poptávku po dalším výzkumu a KT. Je důležité mít dlouhodobé vize a závazek posílit výzkum a zdroj znalostí na stárnutí a zdraví. Včasné investice do těchto oblastí se vyplatí, neboť je dobré mít vyvinutý systém pro výzkum a vyhledávání znalostí, aby bylo možné informovat o politikách v oblasti zdraví v dostatečném předstihu nebo právě včas řešit problémy stárnutí populace. Stárnutí populace se může stále zdát jako vzdálený problém a nedostatek zdrojů má tendenci brzdit nové nebo velké iniciativy.

Silné stránky organizace jako pevný základ udržitelného a produktivního rozvoje

P. Sirola-Karvinen, H. Jurvansuu, M. Rautio a P. Husman (2010) uvádí, že *metoda společné tvorby (metoda korekce)* dává vzniknout zcela novému způsobu myšlení, pokud jde o zdraví a pohodu v práci. Personál organizace, pracovní procesy, organizační struktury, pracovní podmínky jsou považovány za zdroje a silné stránky, do kterých se vyplatí investovat. Účast, spolupráce a důvěra tvoří základ pro získávání nových pozitivních nápadů a řešení výzev každodenní práce. Zaměření na pozitiva je otázkou volby a hlavní myšlenkou je zvýšit a rozšířit pozitivní způsob myšlení a jednání. Silné stránky organizace spočívají v jejím pevném základu udržitelného a produktivního rozvoje. Zkušenosti z pilotních organizací naznačují, že spoluvytváření společné korelace je metodou, jejímž prostřednictvím je možné v organizacích vytvořit novou posilující rozvojovou kulturu. Společné vytváření korelace může organizaci poskytnout konkurenční výhodu, což z ní činí skutečnou investici do budoucnosti.

Ukazatele pro vnitrostátní úroveň; Komunity a marginalizované skupiny

World Health Organization (2023) publikuje, že hlavním cílem plánu pro monitorování a hodnocení (Monitoring and Evaluation – M&E) je podpora zemí při vytváření, analýze a používání relevantních, přesných nástrojů, monitorování pokroku a dopadu v oblastech činnosti na vnitrostátní úrovni a subnárodně. Plán by měl být vypracován ve spolupráci se všemi relevantními zainteresovanými stranami a zaměřit se na oblasti, pro které jsou vyžadovány informace (a ne to, co lze měřit nebo je již k dispozici). Plán M&E by měl být přezkoumán a pravidelně aktualizován s ohledem na jeho rozsah a zdroje. V ideálním případě by plán měl vycházet z komplexního hodnocení připravenosti země s ohledem na několik kritických faktorů pro M&E (organizační role, odpovědnosti, schopnosti, pobídky a poptávka pro takový systém), což pomůže určit, zda země má nezbytné požadavky na monitorování systému. Některé z těchto aspektů budou vzaty v úvahu při identifikaci stávajících partnerství a zúčastněných stran v zemi. Plán M&E musí zahrnovat pravidelné hodnocení struktury a funkce sítě, aby zjistil, zda by se toho dalo udělat víc. Taková hodnocení mohou být založena na aspektech teorie a analýzy sítí za účelem sledování nejen počtu a kvality vztahů mezi členy, ale také role členů ve fungování společnosti (*sítě, bariéry a facilitátoři pro spolupráci*).

Propojení blaha zaměstnanců s výkonností podniku a s odolností

F. Cheung (2021) zjišťuje, že zaměstnavatelé si stále více uvědomují, že blaho zaměstnanců je kriticky spojeno s výkonností podniku a odolností. Zajistit, aby *lidé*

pracovali produktivně ve zdravém a inspirujícím prostředí a zároveň přinášeli přidanou hodnotu komunitě, je vysokou prioritou jak zaměstnavatelů, tak provozovatelů budov. Jako hranice mezi prací a životním stylem se budoucí kancelář vyvine v účinné, tekuté společenství, kde je široká škála prostor v pohodlném dosahu uživatelů. Tyto zahrnují odpočinkové prostory, výstavní prostory, umění a performance prostory, zdravotnictví, maloobchod, potraviny a nápoje (F&B), sportovní zařízení, zeleň atd. Tento trend smíšeného použití slibuje nejen komerční efektivita, ale i radostná a sdílená kultura, která podporuje různé souběžné společenské a kulturní události, generování dynamické energie a komunální zkušenosti.

Rozšíření zaměření na tělesné zdraví, závazek k pohodě zaměstnanců pomáhají přitahovat talentované pracovníky a zaměstnavatelé do nich investují více. Výzkum ukázal, že aktivní kancelářské designy mají pozitivní vliv na snížení doby sezení zaměstnanců v nich. Řešení blahobytu je také o tvoření prostor, kde se lidé cítí pohodlně a kde zůstanou déle. Prostory, které propagují pohyb během dne, mohou stimulovat mozkovou činnost a urychlit úkoly vedoucí k dokončení. Vložení konstrukčního schodiště může být způsob, jak podpořit vertikální pohyb, a zároveň poskytuje vizuální bod atrakce.

Hrozby produktivního stárnutí

N. Morrow-Howell (2023–2024) uvádí, že již více než 4 desetiletí existuje *koncept produktivního stárnutí*, který se vyvíjí v gerontologické literatuře. Bylo ukázáno, že podporuje starší dospělí jako dělníky, dobrovolníky a pečovatele, přináší pozitivní výsledky pro společnost i jednotlivce. U produktivního stárnutí obhájci rozpoznali tyto hrozby: inkluze versus elitismus; příležitost versus povinnost; mezigenerační reciprocita proti konfliktu; a volba proti omezení. Se zaměřením na programy, politiky a sociální a vybudované prostředí, záměr produktivní stárnoucí práce vytvořil a rozšířil příležitosti a usnadnil zapojení, minimalizoval negativní výsledky. Cíl lze splnit zapojením, které zvýšilo začlenění a zlepšilo „přizpůsobení“ prostředí a požadavky na roli s individuální kapacitou a preferencemi. Tyto cíle jsou obzvláště důležitým nástrojem pro lidi, kteří pečují, kteří jsou nedostatečně podporováni, a pro starší pracovníky, kteří museli pracovat déle z finančních důvodů.

Stárnutí na místech stávajícího fyzického a sociálního prostředí

J. Costa-Font a C. Vilaplana-Prieto (2024) zjistili, že zatímco stárnutí snižuje pravděpodobnost změny bydlení, zdravotní šoky je zvyšují, a tím vrátí *preferenci stárnutí na místě* (Aging-in-place – AIP). Nástup degenerativního duševního onemocnění nebo nová omezení při vykonávání činností každodenního života zvyšují pravděpodobnost efektu rezidenční mobility, který je tím větší, čím starší je

jednotlivec. Velikost preferencí AIP jako fenomén závisí na přítomnosti životních událostí ovlivňujících zdraví jedince nebo partnera. Kromě toho jsou účinky velmi různorodé napříč evropskými zeměmi, které naznačují, že AIP může být v některých částech Evropy více kulturně zakotveno než v ostatních. Tyto výsledky mají relevantní politické důsledky v prostředí, ve kterém jednotlivci mají silné preference AIP i po zdravotním šoku. Politické intervence by měly posílit stávající vazby s fyzickým a sociálním prostředím, u kterého se předpokládá podpora blaha starších lidí, včetně vytvořených podpůrných sítí po celý jejich život. Na rozdíl od toho, když jednotlivci silně preferují „zmenšení“ po zdravotních otřesech, by se politické intervence měly zaměřit na podporu hledání bydlení, protože to může mít důsledky ve zdržení nebo zamezení vstupu do nákladnější formy rezidenční nebo nemocniční péče, podporovat trvalou nezávislost a zlepšovat zvládat tělesný a duševní úpadek. Dalším blahobytným efektem snižování stavu bylo, že nabízí širší ekonomické výhody tím, že „uvolňuje“ větší bydlení pro mladší rodiny v současné době vlastněné nebo pronajaté staršími domácnostmi, čímž vzniká větší aktivita na trhu s bydlením.

„Ageismus“ jako narušitel solidarity mezi generacemi

T. Van Regenmortel a J. De Witte (2023) tvrdí, že *aktivní stárnutí je proces optimalizace příležitosti pro zdraví, participaci a bezpečnost* za účelem posílení kvality života, jak lidé stárnou. V tomto ohledu Mezinárodní zdravotnická organizace (WHO) zdůrazňuje například odpovědnost společnosti poskytovat tyto příležitosti podporou kultury celoživotního vzdělávání pro starší lidi. Pravidelným zapojením starších lidí do sociální, politické a ekonomické aktivity může „aktivní stárnutí“ působit proti sociální izolaci a zlepšit kvalitu života starších lidí. Aktivní stárnutí je často kritizováno za idealizaci „aktivního“ a „úspěšného“ stárnutí, které není proveditelné pro všechny starší osoby a může být doprovázeno nežádoucími vedlejšími účinky. Je také kritizováno za přílišný důraz na fyzickou aktivitu a produktivní model aktivního stárnutí a za to, že se dostatečně nebere v úvahu heterogenita starší populace. Ve skutečnosti je důležité poskytnout dostatečný prostor pro alternativní životní styl pro starší lidi a odchýlit se od singulárního ideálu toho, jak by starší lidé měli žít. Kromě námitek ohledně teoretických a empirických nedostatků se nejprominentnější linie kritiky zaměřuje na morální a politické zájmy. Existují vážné strukturální rozdíly v distribuci zdrojů pro úspěšné a aktivní stárnutí v důsledku dimenzí sociální nerovnosti (zejména pohlaví, etnicita, třída a sexualita). Důsledky této sociální nerovnosti se projevují v průběhu života člověka a vyvrcholí ve stáří.

Manažerské učení v rámci humanistického paradigmatu pro šíření osvědčených postupů

M. Pirson (2020) publikuje, že pro skutečnou manažerskou odpovědnost je vhodnější alternativní humanistický příběh. Toto humanistické vyprávění je založeno na epistemologických metaforách a ontologických pohledech, které integrují nejnovější poznatky evolucionistů, kteří naznačují, že lidé přežili pouze díky odpovědnosti. Toto chápání má důsledky pro *zodpovědné manažerské učení* v tom, že se zaměřuje na gramotnost v oblasti důstojnosti, orientaci na rovnováhu, stejně jako kreativitu a inovace pro obecné dobro. Manažerské učení v rámci humanistického paradigmatu s větší pravděpodobností povede k etickému a udržitelnému obchodnímu chování. Autor tvrdí, že manažeři potřebují pochopit, odnaučit se a překročit omezení ekonomického narativu. Ekonomický narativ může podpořit odpovědné řízení jako osvěcenou maximalizaci zisku. Nastíňuji alternativní humanistický narativ a jeho příslušné ontologické a epistemologické základy. Učení v rámci humanistického narativu managementu přesahuje algoritmický přístup k maximalizaci užitku a zahrnuje socialitu lidského učení. Navrhne, aby se manažerské učení stalo automaticky odpovědným, když je konceptualizováno jako rovnováha čtyř motivů nad prahem důstojnosti.

1.2 Silné a efektivní pracoviště; Vylepšené uživatelské rozhraní spolu s umělou inteligencí; Dvougenerační péče k maximalizaci přínosů práce rodičů s dětmi; Age management jako moderní manažerská strategie; Zdravá dlouhověkost; Výzkum determinant nedostatku pracovní síly

Silné a efektivní pracoviště jako program podpory zdraví

K. Kent, R. Z. Goetzel, E. C. Roemer, A. Prasad a N. Freundlich (2016) našli zásadní úspěchy pro zaměstnavatele sponzorované programy na podporu zdraví (wellness). Osvědčené postupy zahrnují zakládání kultury zdraví pomocí strategických komunikací. Klíčové prvky, které přispívají ke kultuře zdraví, jsou: odhodlání vedení, sociální a fyzická environmentální podpora a zapojení zaměstnanců. Strategická komunikace je navržena tak, aby vzdělávala, motivovala, nabízela tržní nabídky a budovala důvěru. K šíření je zapotřebí zvýšeného úsilí poučení od zaměstnavatelů, kteří *vybudovali kulturu zdraví, vynikající komunikační strategie a poznatky uplatňovali v nastavení pracoviště*.

Budování kultury zdraví znamená integraci zdraví do těla způsobem, jakým organizace funguje, myslí a jedná a vyžaduje úsilí na řadě front. Zaměstnavatelé musí

rozvíjet prostředí, které podporuje zdraví jak fyzicky, tak sociálně na všech úrovních a tam, kde jsou zaměstnanci aktivně zahrnuti do rozhodování, která formují úsilí na podporu zdraví. Efektivní, strategické komunikační kationty jsou navrženy tak, aby vzdělávaly, motivovaly a budovaly důvěru. Jsou přizpůsobené a cílené, vícekanálové, obousměrné, s podstatnou pozorností optimálnímu načasování, frekvenci a umístění. Toto může poskytnout základ silného a efektivního pracoviště podle Programu podpory zdraví.

Vylepšené uživatelské rozhraní a design spolu s umělou inteligencí jako široká výhoda pro úsporu času a další neformální šíření užitečných postupů

J. Anderson a L. Rainie (2023) publikují, že učitelé, ed-tech společnosti, tvůrci politik a výzkumníci mohou zjistit, že třicátá léta 20. století poskytují čas pro rozsáhlé experimenty, testování a „*přežití nejschopnějších*“ *pro digitální inovace, které mohou být přínosem pro studenty všech věkových kategorií*. Některé z největších výhod mohou přijít mimo formální vzdělávací ekosystém. Velké jazykové modely pravděpodobně podstatně změní způsob, jak jednotlivci vyhledávají, přistupují, syntetizují, a dokonce produkují informace. Díky vylepšenému rozhraní a designu zaměřenému na uživatele spolu s umělou inteligencí, zvýšený výpočetní výkon a vyšší přístup k internetu, můžeme vidět široké výhody, pokud jde o pohodlí, úsporu času a další neformální šíření užitečných postupů. Pohodlnější a dostupnější znalostní ekosystém využívající virtuální asistenty, velké jazykové modely a mobilní technologie by mohly např. vést ke snadnému šíření osvědčených postupů v zemědělství, osobních financích, vaření, mezilidských vztazích a v nespočtu dalších oblastí. Dále se zdá, že spotřebitelské technologie zaměřené na zábavu a rekreaci budou mít pravděpodobně pozitivní dopad na lidský život.

Dvougenerační péče k maximalizaci přínosů a k minimalizaci újmy práce rodičů s dětmi

C. J. Heinrich (2014) píše, že od začátku moderní reformy sociálního zabezpečení *rodiče s nízkými příjmy opouštějí sociální dávky a připojují se k pracovní síle*. Sleva na daň z příjmu zároveň nabídla peněžní pobídku pro rodiče s nízkými příjmy, aby pracovali. Ale práce rodičů (a zejména matek) není pro jejich děti jednoznačně přínosná. Na jedné straně mohou být pracující rodiče pro své děti pozitivními vzory a jejich příjem může samozřejmě v mnoha ohledech zlepšit život jejich dětí. Na druhou stranu může práce narušit rozvíjející se pouto mezi rodiči a malými dětmi, zvláště když rodiče pracují dlouhé hodiny anebo na večerní a noční směny. Stres, který si rodiče přinášejí domů ze zaměstnání, může zhoršit jejich rodičovské dovednosti, podkopat atmosféru v domácnosti, a tím vnést stres do života dětí. A u dětí

v rodinách s nízkými příjmy, jejichž rodiče pracují, je pravděpodobnější, že budou umístěny do nedostatečné péče o děti nebo zůstanou doma bez dozoru. Dvougenerační přístupy by mohly maximalizovat přínosy a minimalizovat újmy práce rodičů, a to zejména rozšířením flexibility na pracovišti a zejména nařízením dostatečného placeného volna, aby matky mohly kojit a vytvářet si úzké vazby se svými dětmi.

Obnova hospodářského růstu za cenu zhoršení distribučních výsledků a sociální soudržnosti; Strategie R-M jako skandinávská třetí cesta mezi anglosaským modelem a kontinentálním evropským modelem

L. Baccaro a Ch. Benassi (2014) publikují, že se německá politická ekonomie transformuje od vedení mzdou k vedení exportem. Politiky, které stlačují podíl mezd, mají příznivé důsledky pro hospodářský růst. Klíčovou roli hraje oslabení institucí průmyslových vztahů. Liberální transformace průmyslových vztahů usnadnila provádění ekonomické strategie založené na snižování nákladů na vnější konkurenceschopnost. V novém modelu průmyslových vztahů jsou reálné mzdy stále více odděleny od růstu produktivity ve všech sektorech. Tento vývoj umožnil německé ekonomice obnovit hospodářský růst za cenu zhoršení distribučních výsledků a sociální soudržnosti. Zajímavé analytické perspektivy se otevírají komparativní politické ekonomii (Comparative political economy – CPE) vstupem do dialogu s heterodoxní makroekonomií. Hybridní teoretický přístup jasně propojuje mezinárodní a domácí faktory. S tímto *hybridním rámcem je snazší vysvětlit nejen to, jak a proč se vyspělé země od sebe liší, ale také proč se přes všechny rozdíly ubírají stejným směrem.*

L. Erixon (2008) předkládá švédské zkušenosti za potvrzení závěrů modelu Rehn-Meidnera (také R-M). Konkrétně píše, že pozitivní poptávkové šoky a expanzivní makroekonomické politiky znesnadňují spojení plné zaměstnanosti s cenovou stabilitou, hospodářským růstem a spravedlností, i když jsou centrální mzdová vyjednávání koordinována a odbory ochotně přijímají mzdové omezení. Model je také kompatibilní s proticyklickými fiskálními politikami a s deregulací trhů práce a explicitními pravidly pro měnovou a fiskální restriktu za předpokladu, že nebudou zpochybněny organizované pracovní síly a plná zaměstnanost. Aktivní politika trhu práce tím, že během recese stlačila nezaměstnanost, udržela mobilitu pracovních sil a zabránila erozi lidských dotací. Mzdová politika solidarity navíc výrazně přispěla ke kompresi mezd ve Švédsku. Mohla také sehrát progresivní roli v transformaci švédského průmyslu. *Strategii R-M lze považovat za potenciální skandinávskou třetí cestu mezi anglosaským modelem flexibility a mzdových rozdílů a kontinentálním evropským modelem zdůrazňujícím jistotu zaměstnání a regulaci trhů výrobků a práce.*

Age management jako nová, moderní manažerská strategie; Role managementu udržitelnosti jako akademický a praktický zájem o jednotlivce, organizace a společnosti

H. Urbancová a M. Fejfarová (2017) tvrdí, že *většina organizací v ČR v současnosti age management na organizační úrovni nezavádí*. Mezi nejvýznamnější faktory ovlivňující zavádění age managementu patří počet zaměstnanců ve věkové skupině 50 a více let, ekonomický sektor a velikost organizace. Začlenění age managementu do podnikání představuje novou, moderní manažerskou strategii, která zahrnuje nejen ekonomické zájmy organizace, ale také demografické a sociální zájmy. Podpora age managementu spočívá v efektivním využití pracovního potenciálu zaměstnanců všech věkových skupin ke zvyšování kvalifikace a prohlubování znalostí. To vede k budování důvěry zaměstnanců v organizaci, zlepšení komunikace uvnitř i vně organizace a k ekonomické prosperitě.

M. Starik a P. Kanashiro (2013) *poukazují na důležitou roli managementu udržitelnosti* z hlediska akademického a praktického zájmu o jednotlivce, organizace a společnosti. Tato varování sahají od nutnosti prosazovat přístup k přijetí přijatelného tempa a používat vhodné prostředky k povzbuzení změny a uplatňování kolektivní pečlivosti a flexibility v prostředcích i cílech. Lze předvídat mnoho potenciálních hodnotových a logistických konfliktů, některé velké, některé menší, a samozřejmě úspěch (jakkoli definovaný) není zaručen. Vzhledem k tomu, že management udržitelnosti je široký, mnohostranný koncept se vztahuje na více úrovní a zahrnuje více prvků systému, přesné limity se ještě určí. Obecně vzato však může být řízení udržitelnosti omezené v poskytování více než minimálního množství dlouhodobé kvality života svým zainteresovaným stranám, alespoň v dohledné budoucnosti.

Hlubší propojení mezi schopnostmi a dovednostmi ve mzdových systémech starších zaměstnanců; Založení standardních postupů řízení lidských zdrojů na ageistických předpokladech; Dotazník pohody na pracovišti

N. Sueki (2016) publikuje, že každý aspekt mzdových systémů směřuje k neustálým úpravám s cílem reagovat a vyrovnat se se stárnutím populace a následnými změnami v regulačním prostředí souvisejícími s nárokem na důchod a povinným věkem odchodu do důchodu, vyvíjejícím se postavením starších pracovníků v zaměstnání i mimo něj. Japonský mzdový systém byl silně ovlivněn filozofií řízení a systémem řízení lidských zdrojů ve firmách. Řízení lidských zdrojů bylo založeno na personálních změnách a politika řízení mezd zůstala vágní. Pod tlakem globalizace vyvíjí japonské mzdové řízení systémy, které se zdají silněji spojené se skutečnými pracovními místy nebo dosaženým výkonem. Zatímco zaměstnavatelé v Japonsku musí přehodnotit způsob řízení mezd pro zaměstnance ve věku 50 a více let, měli by

toto myšlení propojit s konzistentním mzdovým systémem, který zohledňuje zájmy mladších zaměstnanců. *Aby mzdové systémy zaměřené na starší zaměstnance v Japonsku přežily, musí vytvořit hlubší propojení mezi schopnostmi a dovednostmi a musí být přizpůsobeny tak, aby vyhovovaly mladším segmentům pracovní síly* (zahrnou pravidelné zvyšování mezd a budou více zaměřené na výkon).

P. Taylor a C. Earl (2016) považují koncept age managementu a jeho projevy za argument, že mnohé standardní postupy řízení lidských zdrojů jsou pevně, i když pravděpodobně nevědomky, založeny na ageistických předpokladech týkajících se kapacit, potenciálu a přínosů mladších i starších pracovníků. To je důsledek zbytečně úzkého pojetí správné praxe zaměstnávání založeného na ekonomické racionalitě, která nevede k efektivnímu řízení věku v organizacích. Případy ukazují, že *opatření probíhají napříč celým pracovním procesem od nábory až po odchod do důchodu*. Případové příklady, včetně těch z Německa a Japonska, ilustrují vznik některých sofistikovaných přístupů k řízení věku v organizacích. Takové přístupy mohou například uznat, že pracovní síla budoucnosti bude stále rozmanitější a bude sestávat z věkově smíšených týmů. Starší pracovníci nemusí mít prospěch z toho, že jsou umísťováni na méně produktivní okraje organizací. Potenciální napětí mezi age managementem a ageismem sledované v praxi některých zaměstnavatelů poukazuje na potřebu značné opatrnosti při pohledu na současné organizační postupy při identifikaci případu k zaměstnávání starších pracovníků. V opačném případě existuje potenciál pro zachování věkově stereotypních postojů a ageistického chování maskovaného jako osvědčený postup.

M. P. Hyett a G. B. Parker (2015) zjišťují, že navzdory zjevné potřebě specifických měřicích nástrojů pro pracoviště chybí dobře zkonstruovaná opatření. Dotazník pohody na pracovišti (Workplace Well-Being Questionnaire – WWQ) s 31 položkami byl vyvinut pro řešení této oblasti nenaplněných potřeb. Přesné měření pohody na pracovišti má řadu důsledků jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele, zejména v tom, že měření umožňuje posouzení pozitivních vlastností a zároveň nabízí kapacitu podniknout nápravné kroky tam, kde je neoptimální pohoda. Současná studie naznačuje, že různé škály WWQ jsou jen mírně ovlivněny věkem a typem zaměstnání a nejsou ovlivněny pohlavím. Při správném měření se předpokládá, že *subjektivní pohoda – včetně pohody na pracovišti – má důležité důsledky pro informování veřejné politiky, takže politických cílů lze dosáhnout tím, že kromě objektivního zohlednění i subjektivního štěstí měří „pohodu“* (např. produktivitu).

Odvození věkových rozdílů v motivech k práci z teorie psychologie délky života; Intelektuální pluralismus a flexibilita; Řízení podnikových rizik

D. T. A. M. Kooij, A. H. De Lange, P. G. W. Jansen, R. Kanfer a J. S. E. Dikkers (2011) na základě teoretizování psychologie délky života předpokládali existenci věkových rozdílů v motivech souvisejících s prací. Výsledky ukázaly významný pozitivní vztah mezi věkem a vnitřními motivy a významný negativní vztah mezi věkem a silou růstu a vnějšími motivy. Predikovaný pozitivní vztah mezi věkem a silou sociálních a bezpečnostních motivů byl zjištěn pouze u některých podskupin. Povolání zmírňuje vztah mezi věkem a růstem a vnitřní motivační silou. Podle očekávání však věk pozitivně souvisel s motivační silou růstu mezi dělníky. Souvisle je vnitřní vztah k věku silnější mezi dělnickými pracovníky než mezi jinými skupinami povolání. ***Moderátorské analýzy ukázaly pozitivní vztah mezi věkem a silou vnitřních souvisejících motivů u všech povolání kromě manažerů.*** Jedním z možných vysvětlení je, že tito pracovníci mají větší kontrolu nad podřízenými než pracovníci ve službách a dělnických profesích, a proto nepotřebují sekundární kontrolní strategie.

K. Morrell a M. Learmonth (2015) hovoří o managementu založeném na důkazech, který byl široce obhajován v manažerských studiích. Všechny druhy organizačních problémů se podle této strategie považují za přístupné přístupu založenému na důkazech. S takovou ambicí však přišla určitá omezenost, která riskuje omezení schopnosti porozumět rozmanitosti problémů v manažerských studiích. Z dlouhodobého hlediska může taková omezenost skutečně omezit schopnost zabývat se mnoha reálnými problémy v organizacích. Alternativním směrem je podle autorů takový, který ***podporuje intelektuální pluralismus a flexibilitu, hodnotu více úhlů pohledu, otevřenost, dialog a zpochybňování základních předpokladů.***

M. Altuntas, T. R. Berry-Stölzle a R. E. Hoyt (2020) ***představují řízení podnikových rizik*** (Enterprise Risk Management – ERM) jako přístup k řízení všech rizik, kterým čelí firma integrovaným, holistickým způsobem. Zjistili, že negativní změny ve výkonnosti firmy zvyšují pravděpodobnost, že firma zavede ERM. Toto je doprovázeno výrazným zlepšením kvality firemního procesu řízení rizik.

Řízením věkové diverzity v oceňování a odměňování k růstu výkonnosti; Odlišnosti managementu diverzity kvůli institucionálním rozdílům; Dopad vnímaného klimatu věkové diskriminace na celkovou výkonnost společnosti

G. Bieling, R. M. Stock a F. Dorozalla (2015) chápou zvyšování průměrného věku zaměstnanců a pokles počtu mladých kvalifikovaných pracovníků jako válku o talenty, což má za následek vysoce konkurenční a dynamické trhy práce. Tato studie pomocí teorie závislosti na zdrojích zkoumá, jak organizace na takové výzvy reagují. Manažeři lidských zdrojů (Human Resources – HR) zavádějí řízení věkové

diverzity jak v oceňování, tak v odměňování jako reakci na konkurenční trhy práce, což zase přispívá k výkonnosti organizace. Stárnutí a zmenšování populace ve vyspělých zemích představuje problémy manažerské praxe. ***Společnosti mohou zvýšit svou výkonnost investováním do řízení věkové diverzity v oceňování a odměňování.***

L. E. Kemper, A. K. Bader a F. J. Froese (2016) dochází k závěru, že kvůli demografickým změnám začaly organizace v Německu a Japonsku v poslední době přizpůsobovat své postupy řízení lidských zdrojů tak, aby zahrnovaly zaměstnance z různých prostředí: např. ženy, cizinci nebo starší pracovníci (ve věku padesát a více). Zjištění naznačují, že v důsledku institucionálních rozdílů se rozsah a zaměření managementu diverzity výrazně liší. Japonský management diverzity se zaměřuje především na gender, zatímco německé organizace přijímají širší přístup. Zatímco japonské organizace považují komunikaci a HR iniciativy za důležitější, německé organizace připisují vyšší důležitost postupům integrujícím rozmanitost do každodenní práce. Zjistili, že japonské organizace obecně očekávají negativnější výsledky diverzity než německé organizace. Kromě toho je definice diverzity v Japonsku užší a síla je méně různorodá než v Německu. Údaje naznačují, že v Německu je přístup řízení diverzity obvykle založen na ***postupech, jako jsou smíšené týmy nebo flexibilní pracovní doba***, které integrují diverzitu jako nedílnou součást každodenního obchodního života. V Japonsku našli důkazy pro ***přístup více orientovaný shora dolů***, který silně staví na komunikaci diverzity shora dolů a zavádí postupy HR prostřednictvím hierarchie.

F. Kunze, S. A. Boehm a H. Bruch (2011) předkládají výzkum vzniku vnímaného klimatu věkové diskriminace na úrovni společnosti a jeho výkonnostní důsledky. Zjištění ukázala, že věková diverzita zřejmě souvisí se vznikem klimatu věkové diskriminace ve společnostech, která negativně ovlivňuje celkovou výkonnost firmy prostřednictvím zprostředkování afektivního závazku. Tyto výsledky jsou cenným příspěvkem k literatuře o diverzitě a diskriminaci tím, že určují vnímanou věkovou diskriminaci na podnikové úrovni jako rozhodujícího prostředníka ve vztahu věková diverzita / výkon. Výsledky také naznačují důležité praktické důsledky pro efektivní řízení stále věkově různorodé pracovní síly. Nakonec analýza potvrdila zprostředkovaný ***negativní vztah vnímaného klimatu věkové diskriminace na celkovou výkonnost společnosti***. Vzhledem k tomu, že výsledky ukazují jasné náznaky smysluplného účinku věkové diverzity na úrovni společnosti, nikoli pouze na úrovni týmu, zdá se, že tato nová úroveň analýzy pro výzkum diverzity je cenná cesta, kterou je třeba sledovat pro budoucí vyšetřování v oblasti.

Zdravá dlouhověkost a ekonomicko-sociální odolnost vůči stárnutí populace; Prohlubování relativní a absolutní propasti mezi kohortami

H. Caswell a S. van Daalen (2021) vysvětlují *koncept zdravé dlouhověkosti*, podle kterého jednotlivec během života zažije různé zdravotní stavy. Velkou hodnotou prevalenčních modelů je, že je lze sestavit z průřezových dat, což z nich dělá zásadní nástroj pro zkoumání zdravé dlouhověkosti, když nejsou k dispozici komplexní data. Zdraví má mnoho dimenzí (fyzické, duševní, emocionální, duchovní), pokutované přechody specifických onemocnění (např. kolorektální karcinom) nebo přechody obecných stavů (např. invalidita). Dlouhověkost lze definovat v průběhu času, aby pokryl velkou část životnosti nebo krátkodobých podmínek.

S. Vigezzi a C. Strozza (2024) zjišťují, že v Dánsku došlo kvůli odolnosti důchodového systému vůči stárnutí populace ke zvýšení *zákonného věku odchodu do důchodu* v tandemu s národní průměrnou délkou života. *Univerzální zvýšení tohoto věku mohlo prohloubit nerovnosti úmrtnosti mezi lidmi v různých životních podmínkách*. Se zaměřením na úmrtnost ve věku 50 až 65 let zjistili, že jednotlivci jsou trvale znevýhodněni ve více dimenzích bez ohledu na délku vzdělání, zkušenost vyšší úmrtnosti, vyšší nejistoty doby jejich smrti spolu s prohlubováním relativní a absolutní propasti mezi kohortami narozenými v letech 1936 a 1954. Úmrtnost roste rychleji mezi věkem 65 a 67/70 u většiny svobodných jednotlivců než u jejich manželských protějšků.

Výzkum determinant nedostatku pracovních sil pomocí indexu rizika nedostatku pracovních sil

G. Levanon, B. Cheng a M. Pattera (2014) sestavili *index rizika nedostatku pracovních sil* ke zkoumání 12 determinantů jejich nedostatku. První je skupina povolání souvisejících se zdravím, která jsou vysoce ohrožena především kvůli stárnutí populace USA. Předpokládaná míra růstu u povolání souvisejících se zdravím je výrazně nadprůměrná a mnoho povolání souvisejících se zdravím vyžaduje značné akademické a praktické školení, jakož i pracovní zkušenosti. Druhou skupinu tvoří kvalifikovaná dělnická povolání, která vyžadují více než středoškolské vzdělání, ale méně než bakalářské. Jedním z důvodů, proč jsou některá z těchto povolání umístěna vysoko, je to, že mají malý počet nově příchozích ve srovnání s počtem pracovníků, u nichž se očekává, že odejdou. Třetí skupina se skládá z několika povolání ve vědě, technologii, strojírenství a matematice (Science, technology, engineering and mathematics – STEM). Ačkoli některá povolání v oblasti STEM, jako jsou analytici informační bezpečnosti, environmentální, civilní, biomedicínské a zemědělské inženýři, vědci v oblasti životního prostředí a pojištění matematice, jsou hodnocena výrazně nad průměrem z hlediska rizika nedostatku pracovních sil, existuje několik povolání

v oblasti STEM, která jsou hodnocena mnohem níže. Poslední skupina zahrnuje další profesní povolání, která nezapadají do ostatních tří skupin, jako jsou odhadci nákladů, kapitáni lodí a členů, analytici operačního výzkumu, finanční poradci, urbanisté a regionální plánovači, ředitelé náboženských aktivit.

Použitá literatura

- Altuntas, M.; Berry-Stölzle, T. R.; Hoyt, E. R. 2020. Enterprise Risk Management Adoption and Managerial Incentives. *Journal of Insurance Issues*, Vol. 43, No. 2, pp. 1–4. Published by: Western Risk and Insurance Association, URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/26931209>.
- Anderson, J.; Rainie, L. 2023. Themes: The best and most beneficial changes in digital life that are likely by 2035. As AI Spreads, Experts Predict the Best and Worst Changes in Digital Life by 2035. They have deep concerns about people's and society's overall well-being. But they also expect great benefits in health care, scientific advances and education Report. Published by: Pew Research Center (2023), URL: <https://www.jstor.org/stable/resrep57306.9>.
- Attanasio, O. P.; Weber, G. 2010. Consumption and Saving: Models of Intertemporal Allocation and Their Implications for Public Policy. *Journal of Economic Literature*, September 2010, Vol. 48, No. 3, pp. 693–751. Published by: American Economic Association, URL: <https://www.jstor.org/stable/20778765>.
- Baccoro, L.; Benassi, Ch. 2014. Softening industrial relations institutions, hardening growth model: The transformation of the German political economy, *Stato e mercato*, No. 102 (3), pp. 369–395. Published by: Società editrice Il Mulino S. p. A. URL: <https://www.jstor.org/stable/24651110>.
- Bieling, G.; Stock, R. M.; Dorozalla, F. 2015. Coping with demographic change in job markets: How age diversity management contributes to organisational performance, *Zeitschrift für Personalforschung / German Journal of Research in Human Resource Management*, 29, H. 1, pp. 5–30. Published by: Sage Publications, Ltd. URL: <https://www.jstor.org/stable/24332832>.
- Caswell, H.; van Daalen, S. 2021. Healthy longevity from incidence-based models, *Demographic Research*, Vol. 45, pp. 397–452. Published by: Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/48640784>.
- Costa-Font, J.; Vilaplana-Prieto, C. 2024. Health Shocks and Housing Downsizing: How Persistent Is 'Ageing in Place'? Published by: IZA – Institute of Labor Economics (2022), URL: <https://www.jstor.org/stable/resrep65290> Accessed: 29-12-2024 09:24 UTC.
- Dupéré, V.; Leventhal, T.; Dion, E.; Crosnoe, R.; Archambault, I.; Janosz, M. 2015. Stressors and Turning Points in High School and Dropout: A Stress Process, Life Course Framework. *Review of Educational Research*, Vol. 85, No. 4, pp. 591–629. Published by: American Educational Research Association, URL: <https://www.jstor.org/stable/24753024>.
- Erixon, L. 2008. The Swedish third way: an assessment of the performance and validity of the Rehn Meidner. *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 32, No. 3, pp. 367–393. Published by: Oxford University Press Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/23601887>.

- Gardner, D. S.; Ozanne, S. E.; Sinclair, K. D. 2009. Effect of the Early-Life Nutritional Environment on Fecundity and Fertility of Mammals. *Philosophical Transactions: Biological Sciences*, Vol. 364, No. 1534. Impacts of Environmental Change on Reproduction and Development in Wildlife, pp. 3419–3427. Published by: Royal Society, URL: <https://www.jstor.org/stable/40538133>.
- Gordon J. 2015. Glimpsing the Future in the Past. *European Journal of Education*, December 2015, Vol. 50, No. 4, pp. 440–460. Published by: Wiley, URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/26609294>.
- Gould, R.; Ilmarinen, J.; Jarvisalo, J.; Koskinen, S. 2008. Dimensions of Work Ability: Results of the Health 2000 Survey 2008. Helsinki [cit. 2023-04-21]. Dostupné z: <https://si.vusto.kykyviisari.fi/wp-content/uploads/2018/09/Gould-Dimensions-of-work-ability.pdf>.
- Han, S.-K.; Moen, P. 1999. Clocking Out: Temporal Patterning of Retirement. *American Journal of Sociology*, Vol. 105, No. 1, pp. 191–236. Published by: The University of Chicago Press, URL: <https://www.jstor.org/stable/10.1086/210271>.
- Heinrich, J. C. 2014. Parents' Employment and Children's Wellbeing. *The Future of Children*, Spring 2014, Vol. 24, No. 1, Helping Parents, Helping Children: Two-Generation Mechanisms (Spring 2014), pp. 121–146. Published by: Princeton University, URL: <https://www.jstor.org/stable/23723386>.
- Hertzog, Ch.; Kramer, A. F.; Wilson, R. S.; and Ulman Lindenberger, U. 2008. Enrichment Effects on Adult Cognitive Development: Can the Functional Capacity of Older Adults Be Preserved and Enhanced? *Psychological Science in the Public Interest*, Vol. 9, No. 1, pp. 1–65. Published by: Sage Publications, Inc. on behalf of the Association for Psychological Science, URL: <https://www.jstor.org/stable/20697315>.
- Hokayem, Ch.; Ziliak, J. P. 2014. Health, Human Capital, and Life Cycle Labor Supply. *The American Economic Review*, Vol. 104, No. 5, Papers and Proceedings of one Hundred Twenty-Sixth Annual Meeting of the American Economic Association, pp. 127–131. Published by: American Economic Association, URL: <https://www.jstor.org/stable/42920923>.
- Hsu, M.; Yamada, T. 2019. Population Aging, Health Care, and Fiscal Policy Reform: The Challenges for Japan. *The Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 121, No. 2, pp. 547–577. Published by: Wiley on behalf of The Scandinavian Journal of Economics, URL: <https://www.jstor.org/stable/45097875>.
- Hyett, P. M.; Parker, B. G. 2015. Further Examination of the Properties of the Workplace Well-Being Questionnaire (WWQ), *Social Indicators Research*, Vol. 124, No. 2, pp. 683–692. Published by: Springer, URL: <https://www.jstor.org/stable/24721763>.
- Cheung, F. 2021. Architecture/Design. *CTBUH Journal*, 2021, No. 4, Special Conference Issue: The Future City (2021), pp. 36–43. Published by: Council on Tall Buildings and Urban Habitat, URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/27122800>.
- Kemper, E. L.; Bader, K. A.; Froese, J. F. 2016. Diversity management in ageing societies: A comparative study of Germany and Japan, *Management Revue*, Vol. 27, No. 1/2, Special Issue: Ageing Societies: Comparing HRM Responses in Germany and Japan, pp. 29–49. Published by: Nomos Verlagsgesellschaft mbH URL: <https://www.jstor.org/stable/24892942>.

- Kent, K.; Goetzel, Z. R.; Roemer, C. E.; Prasad, A.; Freundlich, N. 2016. Promoting Healthy Workplaces by Building Cultures of Health and Applying Strategic Communications. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, February 2016, Vol. 58, No. 2 (February 2016), pp. 114–122. Published by: Lippincott Williams & Wilkins, URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/48500803>.
- Kondo, K.; Rosenberg, M. 2018. Implementing knowledge translation for healthy ageing and UHC. Advancing universal health coverage through knowledge translation for healthy ageing. Lessons learnt from the Japan Gerontological Evaluation Study. Published by: World Health Organization (2018), URL: <https://www.jstor.org/stable/resrep56848.10>.
- Kooij, M. A. T. D.; De Lange, H. A.; Jansen, W. G. P.; Kanfer, R.; Dikkers, S. E. J. 2011. Age and work-related motives: Results of a meta-analysis, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 32, No. 2, Contemporary Empirical Advancement in the Study of Aging in the Workplace, pp. 197–225. Published by: Wiley URL: <https://www.jstor.org/stable/41415665>.
- Kunze, F.; Boehm, A. S.; Bruch, H. 2011. Age diversity, age discrimination climate and performance consequences a cross organizational study, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 32, No. 2, Contemporary Empirical Advancement in the Study of Aging in the Workplace, pp. 264–290. Published by: Wiley Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/41415668>.
- Lee, R.; Lee, S.-H.; Mason, A. 2008. Charting the Economic Life Cycle. *Population and Development Review*, Vol. 34, Population Aging, Human Capital Accumulation, and Productivity Growth, pp. 208–237. Published by: Population Council, URL: <https://www.jstor.org/stable/25434765>.
- Levanon, G.; Cheng, B.; Paterra, M. 2014. The Risk of Future Labor Shortages in Different Occupations and Industries in the United States Author(s): Source: *Business Economics*, Vol. 49, No. 4, pp. 227–243. Published by: Palgrave Macmillan Journals Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/43677889>.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2023a. Akční plán k naplnění Strategického rámce přípravy na stárnutí společnosti na období 2023–2025. <https://www.mpsv.cz/web/cz/akcni-plan-k-naplneni-strategickeho-ramce-pripravy-na-starnuti-spolecnosti-na-obdobi-2023-2025>.
- Morrell, K.; Learmonth, M. 2015. Against Evidence-Based Management, for Management Learning, *Academy of Management Learning & Education*, Vol. 14, No. 4, pp. 520–533. Published by: Academy of Management, URL: <https://www.jstor.org/stable/43698371>.
- Morrow-Howell, N. 2023–2024. Ageism in the Productive Aging Framework. *Generations: Journal of the American Society on Aging*, Winter 2023–24, Vol. 47, No. 4 (Winter 2023–24), pp. 1–9. Published by: American Society on Aging, URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/48794552>.
- O’Flaherty, M.; Baxter, J.; Haynes, M.; Turrell, G. 2016. Health Trajectories in Australia. *Demography*, Vol. 53, No. 3, pp. 777–804. Published by: Springer on behalf of the Population Association of America, URL: <https://www.jstor.org/stable/24757141>.
- Pinson, M. 2020. A Humanistic Narrative for Responsible Management Learning: An Ontological Perspective. *Journal of Business Ethics*, Vol. 162, No. 4, Special Issue on Responsible Management Learning: Change and Innovation for Sustainability, Responsibility, Ethics

- (April 2020), pp. 775–793. Published by: Springer Nature, URL: <https://www.jstor.org/stable/45283792> Accessed: 29-12-2024 09:28 UTC.
- Riva, E.; Lucchini, M.; Russo, M. 2019. Societal Gender Inequality as Moderator of the Relationship Between Work–Life Fit and Subjective Well-Being. *Social Indicators Research*, Vol. 143, No. 2, pp. 657–691. Published by: Springer, URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/48704689>.
- Roest, de H. 2020. Doing Research in Community A Multiplicity of Collaborative Research. *Collaborative Practical Theology Book. Engaging Practitioners in Research on Christian Practices Book*. Published by: Brill. (2020), URL: <https://www.jstor.org/stable/10.1163/j.ctv1sr6h8g.10>.
- Schafer, M. H.; Upenieks, L. 2016. The Age-Graded Nature of Advice: Distributional Patterns and Implications for Life Meaning. *Social Psychology Quarterly*, Vol. 79, No. 1, pp. 22–43. Published by: American Sociological Association, URL: <https://www.jstor.org/stable/44076836>.
- Sirola-Karvinen, P.; Jurvansuu, H.; Rautio, M.; Husman, P. 2010. Cocreating a Health- Promoting Workplace. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 52, No. 12 (December 2010), pp. 1269–1272. Published by: Lippincott Williams & Wilkins, URL: <https://www.jstor.org/stable/45010171> Accessed: 29-12-2024 09:13 UTC.
- Starik, M.; Kanashiro, P. 2013. Toward a Theory of Sustainability Management Organization & Environment, Vol. 26, No. 1, pp. 7–30. Published by: Sage Publications, Inc. Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/27068883>.
- Sueki, N. 2016. Ageing society and evolving wage systems in Japan, *Management Revue*, 2016, Vol. 27, No. 1/2, Special Issue: Ageing Societies: Comparing HRM Responses in Germany and Japan, pp. 50–62. Published by: Nomos Verlagsgesellschaft mbH URL: <http://www.jstor.com/stable/24892943>.
- Taylor, P.; Earl, C. 2016. Making the case for older workers, *Management Revue*, Vol. 27, No. 1/2, Special Issue: Ageing Societies: Comparing HRM Responses in Germany and Japan, pp. 14–28. Published by: Nomos Verlagsgesellschaft mbH URL: <https://www.jstor.org/stable/24892941>.
- Urbancová, H.; Fejfarová, M. 2017. Age Management Aspects in the Czech Republic, *Journal of East European Management Studies*, Vol. 22, No. 4, pp. 621–640. Published by: Nomos Verlagsgesellschaft mbH, URL: <https://www.jstor.org/stable/26407234>.
- Van Regenmortel, T.; Witte De, J. 2023. An Empowerment Perspective on Older Persons: The Power of Resilience Chapter. *Silver Empowerment Book. Fostering Strengths and Connections for an Age-Friendly Society*. Editor(s): Jasper De Witte, Tine Van Regenmortel. Published by: Leuven University Press. (2023), URL: <https://www.jstor.org/stable/j.ctv35r3v37.5>.
- Vláda ČR. 2023b. Programové prohlášení vlády České republiky: Leden 2022, ve znění revize 03/2023. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/media-centrum/aktualne/vlada-schvalila-aktualizaci-sveho-programoveho-prohlaseni--navrhla-i-upravy-krizove-legislativy-203379/>.
- Vigizzi, S.; Strozza, C. 2024. Differences in mortality before retirement. *Demographic Research*, Vol. 50, pp. 515–546. Published by: Max-Planck-Gesellschaft zur Foerderung der Wissenschaften, URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/48766152>.

World Health Organization. 2023. Framework for implementing national programmes for age-friendly cities and communities. National programmes for age-friendly cities and communities A guide Report. Published by: World Health Organization (2023), URL: <https://www.jstor.org/stable/resrep56753.10>.

Kapitola II

Koncept životního cyklu v době nestability

1. Zásadní mezinárodní teoreticko-empirické závěry

Závěry ze shromážděného výzkumu v této kapitole dělíme do dvou následujících témat, která dále rozpracováváme do jim odpovídajících podtémat.

1.1 Kvalita života jednotlivců a rodin při odepření základních potřeb; Dialektické průniky individuálního životního cyklu se sociálním kontextem; Sedm věků člověka a způsoby ovlivnění lidského těla; Vývoj rodinné demografie; Hypotéza životního cyklu firmy

Kvalita života jednotlivců a rodin s odepřeným přístupem k základním potřebám a příležitostem – studentský život

M. Benjamin (1994) uvádí, že myšlenky ve vysokoškolském vzdělávání, stejně jako v jiných oblastech bádání, střídavě nabývají na významu. „*Kvalita studentského života*“ (Quality of student life – QSL) je jedním z pojmů. Ve stejném desetiletí však došlo ke zvýšenému zájmu o problematiku úbytku studentů a k vzestupu toho, co někteří nazývají „novou odpovědností“. Ve srovnání s jejich bohatšími protějšky jsou jednotlivci a rodiny s nižšími příjmy častěji nemocní a mají kratší průměrnou délku života. Sociální třída je také silně spojena s různými formami rodinných poruch, včetně psychiatrických poruch, a také s rodinným násilím. U chudých rodin je méně pravděpodobné, že budou mít silné vazby na podpůrné sociální sítě. Je u nich pravděpodobnější, že se vdají brzy, ale následně je u nich pravděpodobnější, že se rozvedou. Pokud jsou zaměstnaní, je u nich pravděpodobnější, že budou mít práci charakterizovanou nízkou intelektuální flexibilitou a nízkou obsahovou složitostí. Proto se jako rodiče spíše spoléhají na represivní a instrumentální disciplinární metody. Navíc jejich děti (zejména jejich dcery) s mnohem menší pravděpodobností usilují o vyšší vzdělání, což významně omezuje jejich životní šance a vytváří rodinný životní cyklus.

Podle autora má život lidské bytosti hodnotu tehdy, může-li mít zkušenosti, které jsou pro ni samotnou cenné. To potvrzuje důležitost individuálních významových systémů při hodnocení QSL. Dále také, že **kvalita života jednotlivce** zahrnuje tři aspekty: 1) hodnotu, kterou člověk připisuje zkušenostem, které může mít, 2) hodnotu, kterou připisuje zkušenostem, které již nemůže mít, a 3) způsob, jakým cenné minulé zkušenosti zvyšují nebo zesilují současnou absenci nebo ztrátu cenné zkušenosti. QSL naznačuje, že by se měla vztahovat na: 1) řadu současných životních oblastí z hlediska zkušeností vnímaných jako cenné nebo smysluplné; 2) příležitosti k cenné zkušenosti v oblastech, které jsou omezené nebo zcela chybí; a 3) vliv cenných minulých zkušeností, ať už v dané době vnímaných jako pozitivní nebo negativní, na formování vnímání současné zkušenosti.

Odpovědi fakulty se lišily v obavách z takových věcí, jako jsou: odměny a pobídky fakulty; preference fakulty ohledně velikosti tříd; administrativní překážky; vládní vzdělávací politika; zpětná vazba studentů fakultě; pochybení studentů ve třídě; a politika katedry. Respondenti nepochybuji o tom, že **kvalita života fakulty** ovlivňuje jejich výukové postupy, kariérní plány a kolegiální vztahy. Jaký to má dopad na kvalitu života studentů (QSL), zůstává nejasné. Ve většině výzkumů subjektivní pohody se kognitivní a afektivní dimenze rozlišují v rámci každé z **několika životních domén**. Studenti bakalářského studia vedou složité **životní zkušenosti**. Snaží se splnit akademické požadavky svého studijního programu a zároveň se vyrovnávají s konkurenčními požadavky rodičů, přátel, romantických partnerů, zaměstnavatelů a dalších.

Kvalita studentského života (QSL) pravděpodobně hraje významnou roli u studentů bakalářského studia, a proto by měla být zahrnuta jako důležitá proměnná do snah o pochopení studentských zkušeností a výsledků. V současné době tomu tak ve vysokoškolském vzdělávání není. Tato práce se snažila dát QSL význam, který si zaslouží. Takový význam by neměl být pouze teoretický, ale i pragmatický. Pro administrátory a manažery univerzit nabízí koherentní používání QSL strategickou výhodu v přilákání a udržení studentů s ohledem na data ukazující „vysokou“ QSL.

Sociální příčiny a důsledky poruch domácnosti v obydlích starších dospělých

E. Y. Cornwell (2016) tvrdí, že rodinné vztahy, sociální interakce a výměna podpory se často točí kolem kontextu domácnosti, ale vědci jen zřídka zvažují sociální význam tohoto fyzického prostoru. Autorka článku zvažuje **sociální příčiny a důsledky poruch domácnosti v obydlích starších dospělých**. Popisuje, jak mohou charakteristiky sítě přispívat k poruchám domácnosti a jak porucha domácnosti může oslabovat vztahy a omezovat přístup k podpoře. Výsledky modelu ukazují, že porucha domácnosti odráží nedostatek sociální podpory a vede k sítím více zaměřeným na příbuzenské vztahy a k většímu napětí v rodinných vztazích. Autorka v této studii

zkoumala přítomnost určitého souboru fyzických a okolních podmínek domácnosti v obydlích starších dospělých, včetně obecného zanedbaného stavu domácnosti, nepořádku, nedostatku čistoty, zápachu a hluku. Tento soubor podmínek označuje poruchu domácnosti. Na základě teorie sociální dezorganizace a předchozího výzkumu sociální propojenosti a podpory v pozdějším životě byla vyvinuta hypotéza o tom, jak může porucha domácnosti odrážet a ovlivňovat dostupnost síťových zdrojů.

Celkově lidé ve věku 65 let a více tráví doma asi tři čtvrtiny svého bdělého času a u nejstarších seniorů se toto číslo zvyšuje na více než 80 % bdělého času. Hlavním argumentem autora je, že vědci musí věnovat více pozornosti domácnosti jako sociofyzikálnímu kontextu. Toto je obzvláště kritická otázka pro rostoucí populaci starších dospělých, kteří stárnou ve svých dlouhodobých bydlištích *v období života*, které je charakterizováno měnícím se zdravím a posunem sociálních vztahů. Alternativní vysvětlení vztahu mezi nepořádkem v domácnosti a složením sítě vychází ze změn v sociálních sítích v pozdějším věku. Například teorie socioemoční selektivity naznačuje, že s rostoucím věkem se zvyšuje preference trávení času s členy rodiny a blízkými důvěrníky. Pokud je tomu tak, starší dospělí mohou používat poruchu domácnosti k signalizaci nedostatku touhy po udržování vazeb s nepříbuznými. Alternativně může vznik poruchy domácnosti souviset se zdravotními problémy nebo jinými výzvami, které vedou k zaměření na vazby s členy rodiny kvůli jejich větší schopnosti koordinovat péči a podporu. Odpojení od slabších vazeb, jako jsou přátelé a sousedé, snižuje přístup k sociálnímu kapitálu a podpoře, což může mít negativní dopad na individuální výsledky, jako je zdraví a ekonomické výsledky.

Dialektické průniky životního cyklu na rozhraní mezi individuálním životním cyklem a jeho sociálním kontextem

N. Datan et al. (1977) zjišťují, že životní cyklus a jeho studium jsou vnímány jako místo dialektických průniků prostřednictvím různých perspektiv přispěvatelů tohoto sympozia. Jiní autoři umisťují dialektiku životního cyklu na rozhraní mezi mládím a věkem. Polarity mládí a věku jsou sjednoceny v dialektickém *vědomí jednotlivce o životním cyklu*. Na druhé straně narcismus životního cyklu, který svazuje jednotlivce v časových omezeních, působí jako bariéra této jednoty. Další autor umisťuje dialektiku životního cyklu na rozhraní mezi individuálním životním cyklem a jeho sociálním kontextem a poznamenává, že jednota mezi mládím a věkem je důsledkem pasivity vnučené oběma. Jiný autor vidí dialektické zaměření na rozhraní mezi subjektem a experimentátorem a naznačuje, že oba musí čelit své osobní konfrontaci se smrtí společně, aby dosáhli smysluplné psychologie smrti. Cohler považuje tuto dialektiku jako jeden z příkladů širšího problému popření subjektivního poznání ve snaze o objektivní poznání a argumentuje pro dialektickou syntézu

osobní angažovanosti a vědeckého bádání jako obzvláště cennou při studiu životního cyklu, stárnutí a smrti.

Pečlivá *data brání fenomenologické psychologii sklouznout k pouhému názoru*. Na druhou stranu fenomenologická psychologie díky svému zabývání se zkušeností brání tomu, aby se vědecká psychologie stala řadou abstrakcí nesouvisejících se životem lidí. Následuje psychologická reflexe postojů mládí a stáří. Reflexe je založena na datech od vývojových a sociálních psychologů a jejím cílem je zdůraznit důležitost těchto dat pro každého jednotlivce, spíše než, jak se tak často stává, stimulovat produkci nových dat. Mládí a věk jsou od sebe navzájem vyloučeny a výsledné oddělení minulosti od budoucnosti se odráží v rozdělení jak na úrovni individuálního života, tak na kolektivní úrovni naší kultury. Postoje mládí však nejsou vázány na mládí, ani postoje věku nejsou vyhrazeny pro stáří. Mýtus, který lze chápat jako starověkou psychologii, představuje případy mládí a věku v jedné postavě.

V tomto obrazu simultánnosti mládí a stáří je zpochybněno omezení psychologického života do vývojového postupu. Dokud jsou mládí a věk vnímány odděleně, a to i u jednotlivce, pak jeden soudí druhý. Kdykoli se obrazy rozdělí do polarit, jeden je hodnocen jako dobrý a druhý jako špatný. V hodnocení mládím, že věk je špatný, se však mládí obrací proti sobě a v hodnocení věkem, že mládí je špatné, se věk obrací proti sobě. Mládí se obrací proti sobě tím, že se obrací proti tomu, čím se má stát, zatímco věk se obrací proti sobě tím, že popírá svou historii. Vědomí nejednoznačnosti se projevuje i v klišé „spěchej pomalu“. Spěch je aspektem obrazu mládí, zatímco pomalý pohyb je aspektem obrazu stáří. **Člověk musí být věrný jak svému mládí, tak i svému věku.** Být věrný svému mládí znamená stát si za cíli a aspiracemi a utvářet je, zatímco být věrný svému věku znamená stát si za minulostí svého života, která člověka zpomaluje a dává mu směr.

Vědomí nejednoznačnosti je také symbolickým vědomím. Mládí a věk na nás a v nás působí jako dialektika niternosti. **Událost osobní historie, život v čase, je dialektické dění.** Není mládí bez starých; není stáří bez mladých. Tato dialektika platí, ať už o ní přemýšlíme z hlediska vztahů s ostatními, nebo když přemýšlíme o jednotlivci. Živoucí reciprocita „dítěte“ a „starého člověka“ v každém z nás vytváří událost odvíjející se lidské historie. Uznání dialektiky niternosti může znamenat, že se může vyskytnout i vnější dialektika; mládí a věk se mohou také spojit. Toto splynutí mládí a věku není obrazem nějakého druhu sounáležitosti, jednoty, štěstí a věčné věčnosti. Spíše je to obraz plný záhad, paradoxů, zmatku, úzkosti a touhy všech těch vlastností, které charakterizují psychologii.

Za zjevnou realitou soutěže mezi generacemi o omezené zdroje se skrývá širší realita protichůdných zájmů. V životním cyklu rodiny existuje mnoho okamžiků, kdy se potřeby a zájmy rodiče a dítěte shodují: když dítě chce mazlení a rodič chce mazlení; když dítě dosáhne určité míry autonomie a rodič to vítá, dochází k současnému

(současnému) nárůstu svobody. Toto jsou případy „vzájemné regulace“. Okamžiky konfliktu jsou však také snadno odhalitelné: dítě, které chce mazlení, když jeho rodiče chtějí spát, předchůdce mládí, které hledá nezávislost, kterou mu rodiče nejsou ochotni přiznat. Odpověď spočívá v narcismu životního cyklu, *v časové úzkoprsosti analogické k narcismu vlastního pohlaví, etnické identity, národa.*

Instituce s přeshraničním charakterem a obtíž jejich regulace v životě

E. P. Davis a D. Karim (2010) potvrdili, že mnoho propojených institucí má přeshraniční charakter, což představuje další obtíž pro jejich regulaci. Zejména proto, že krach Lehman Bank ukázal, že takové firmy jsou „*globální v životě, ale národní v smrti*“. Jak naznačil Mezinárodní měnový fond (MMF, 2009), vyžaduje to dohodu domovských a hostitelských orgánů dohledu, aby tyto instituce fungovaly jako dceřiné společnosti na místních trzích, kde mají systémovou velikost.

Faktory odlišných zkušeností černochů ve srovnání s bělochy na trhu práce v průběhu životního cyklu

T. A. DiPrete (1981) vysvětluje, že odlišnost zkušeností černochů ve srovnání s bělochy byla založena na dvou faktorech: nedostatečném počtu a kvalitě pracovních míst dostupných na místních trzích práce, kde žijí menšinoví pracovníci, a diskriminaci. Zatímco teorie lidského kapitálu předpovídá, že pracovníci dosahují stability zaměstnání získáváním dovedností, takže zaměstnavatelé mají zájem na udržení si pracovníků, relevance tohoto argumentu pro menšiny je snížena dvěma jevy. Prvním je, že podle *teorií segmentovaného trhu práce* je kompetentního výkonu možné dosáhnout v nízkokvalifikovaných pozicích po tak krátkém období školení, že zaměstnavatelé v podstatě nemají žádnou motivaci si své pracovníky udržet. Naopak pracovníci mají malou motivaci se snažit si svá pracovní místa udržet. Za druhé, pro menšinové pracovníky je kvůli diskriminaci obtížnější získat vysoce kvalitní pracovní místa.

Tyto obtíže se mohou v průběhu kariéry násobit. Častá nezaměstnanost způsobená nestabilními pracovními místy může zvýšit odrazování černošských pracovníků a snížit jejich atraktivitu tím, že jim dává *pracovní historii, která je činí méně zainteresovanými v nepřetržité práci, než ve skutečnosti jsou.* Přestože nestabilita zaměstnání může znásobit budoucí potíže, je zřejmé, že většina černochů a bílých ve skutečnosti dosahuje s přibývajícím věkem větší kontinuity zaměstnání, zatímco malá, ale významná část nadále zažívá nestabilitu v zaměstnání až do středního věku. Tato neměřená heterogenita je sociologicky zajímavá ze dvou základních důvodů. Je zapotřebí lepšího pochopení kontinuity problémů v zaměstnání, aby bylo možné identifikovat rozsah problémů, kterým někteří pracovníci čelí, a určit pravděpodobnost,

že se pracovníci budou moci vyhnout dezorganizaci, která by mohla ovlivnit část jejich kariéry. Neměřená heterogenita může ovlivnit vztahy mezi základními prvky používanými při vysvětlování kariérních událostí, jako je věk a délka zaměstnání, a to kvůli proměnlivé velikosti této heterogenity v průběhu životního cyklu.

Tyto komplikace nebyly v existujících empirických studiích plně zohledněny. Vzhledem k obtížné interpretaci koeficientu věku, pokud jsou zahrnuty detailní minulé efekty, mají tyto modely další proměnnou. Jedná se o logaritmický podíl věku vynásobený „1“, pokud pracovník v posledních pěti letech neměl ani nezaměstnanost, ani vícenásobné ukončení pracovního poměru, a v opačném případě „0“. Délka zaměstnání může mít *v různých fázích životního cyklu* různý význam, a to především kvůli heterogenitě populace. Ve vyšším věku může být u osoby s krátkou délkou zaměstnání větší pravděpodobnost, že zažije období nezaměstnanosti než v mladším věku. Starší pracovník s krátkou délkou zaměstnání má větší pravděpodobnost dlouhodobých problémů se zaměstnáním než srovnatelný mladý pracovník za jinak stejných podmínek. Interakční člen mezi délkou zaměstnání a věkem se proto jeví jako opodstatněný.

Skutečnost, že pokles je stejně velký u těch, kteří v minulosti měli nezaměstnanost nebo vícenásobné ukončení zaměstnání, jako u těch, kteří je neměli, vede k domněnce, že v průběhu času by i pracovníci ve špatných zaměstnáních mohli nacházet stabilnější (i když stále nízko placená) zaměstnání procesem pokusů a omylů. Tato možnost, pokud by byla pravdivá, by měla zajímavý důsledek, že sekundární trhy práce se navzdory všem svým ostatním vlastnostem nevyznačují skutečně neustálou nestabilitou *v průběhu životního cyklu*. Starší pracovníci se špatnými zaměstnáními by mohli najít způsoby, jak stabilizovat svou pracovní kariéru, nebo trvale opustit pracovní sílu. Toto tvrzení samozřejmě nepopírá, že v celém věkovém rozmezí mají pracovníci ve špatných zaměstnáních tendenci zažívat větší nezaměstnanost než ostatní pracovníci. Vliv věku není dominantní. Snížení o 40 % pro bílé a 30 % pro nebílé při 15letém věkovém rozdílu je mnohem menší než vliv délky zaměstnání. I kdyby takový efekt byl funkční, stále by měl tendenci více prospívat bílým pracovníkům než nebílým.

Dlouhodobý přístup jako průlom v chápání kořenů předčasného ukončení školní docházky

V. Dupéré et al. (2015) píší, že ve vědecké literatuře se opakovaně objevují výzvy k tomu, aby se na předčasné ukončení střední školy nepohlíželo jako na událost, ale jako na proces. Z tohoto pohledu je předčasné ukončení školní docházky koncovým *bodem dlouhé trajektorie neangažovanosti*, která začíná ihned po nástupu dětí do školy, a dokonce i předtím. Tento dlouhodobý přístup vedl k průlomům v našem chápání kořenů předčasného ukončení školní docházky. Longitudinální studie

zahrnující první dvě desetiletí života osvětlily roli, kterou hrají rané rodinné okolnosti a školní zkušenosti v tom, že některé děti vystavují riziku předčasného ukončení školní docházky. Dlouhodobý přístup rovněž zdůrazňuje důležitost zahájení podpory vysoce zranitelných dětí již v rané fázi jejich školní docházky, což dále podporuje relativní účinnost programů raného vzdělávání při snižování míry předčasného ukončení školní docházky u vysoce rizikové mládeže. Některé teoretické a empirické práce podporují předpoklad, že mladí lidé, kteří neočekávaně předčasně ukončí školní docházku bez anamnézy problémů s učením nebo chováním, stejně jako mladí lidé s takovou anamnézou, mohou krátce před ukončením školní docházky zažít problematické životní okolnosti.

K lepšímu pochopení role, kterou mohou hrát souběžné spouštěcí okolnosti v procesu předčasného ukončení školní docházky, je nutné na předčasné ukončení školní docházky pohlížet nejen jako na dlouhodobý proces, ale také jako na samostatnou událost, která nastává v určitém čase a na určitém místě v reakci na specifické nepředvídané události. Navrhovaný model propojuje hlavní teorie předčasného ukončení školní docházky se dvěma *obecnějšími modely lidského vývoje*, které zdůrazňují jak roli trvalých rizik, tak i roli měnících se kontextových okolností při formování individuálních trajektorií: stresový proces a *perspektivy životního cyklu*. Stresový proces osvětluje, jak jednotlivci reagují na nové stresory, které se v jejich životech objevují, odlišně, v závislosti na povaze stresorů a také na jejich osobních a sociálních zdrojích, které se v průběhu let budují. Perspektiva životního cyklu zvažuje, jak jsou dlouhodobé trajektorie strukturovány zlomovými body a přechody, které odchylují nebo posilují životní cesty.

Modely stresového procesu i *celoživotního průběhu* se rozsáhle zabývají otázkami souvisejícími se změnami a inflexemi v individuálních vývojových trajektoriích po rušivých událostech a zásadních životních změnách a zároveň berou v úvahu vývojovou historii a životní kontexty jednotlivců. Modely stresového procesu zaujímají poměrně specifický pohled na to, jak se specifické kombinace individuálních a sociálních zranitelností, stresorů a podpory spojují a vytvářejí konkrétní zdravotní výsledky (často u jednotlivců z různých socioekonomických prostředí) ve studiích, které obvykle zahrnují omezená období života člověka.

Modely životního průběhu zaujímají širší pohled na to, jak se celý život odvíjí na konkrétním pozadí definovaném historickým časem a geografickým místem. Modely životního průběhu se zabývají jak dlouhodobými předchůdci důležitých životních přechodů, tak i jejich trvalými důsledky, a to v širokém vývojovém smyslu, který se neomezuje pouze na zdraví. V některých ohledech model stresového procesu umožňuje výzkumníkům životního průběhu zaměřit se na detaily a detailně popsat, jak se globální vzorce životního průběhu promítají do bezprostřednější expozice a přístupu k různým stresorům a zdrojům.

Naopak model celoživotního běhu umožňuje výzkumníkům stresových procesů oddálit se a zvážit širší historický, geografický a vývojový kontext, ve kterém jsou stresové procesy zakotveny. Navzdory jejich komplementaritě se modely stresového procesu a celoživotního běhu vyvíjely odděleně, dokud přední teoretici z obou perspektiv neuznali výhody propojení těchto dvou přístupů. V důsledku snah o integraci se v posledních letech objevily empirické studie zahrnující obě perspektivy. Tyto studie se obvykle zaměřují na zdravotní výsledky u starších dospělých. ***Integrativní modely stresového procesu a celoživotního běhu*** tedy stále čekají na rozšíření a aplikaci na výsledky v jiných oblastech a v jiných vývojových obdobích.

Jiné modely však navrhuji dynamický pohled na individuální zranitelnost jako ***na změnu v průběhu času v reakci na vývojovou historii lidí*** a jejich minulé vystavení závažným stresorům. Například dospívající se mohou stát citlivějšími na stres poté, co zažili týrání v dětství nebo předchozí epizody duševního onemocnění. Vztahy mezi zranitelností a stresem dále komplikuje pozorování, že minulé stresory mohou v procesu generování stresu zvyšovat nejen citlivost na budoucí stres, ale také vystavení se mu. Vzhledem k vnitřním procesům je nutné při zkoumání spouštěcí role stresorů ve vztahu k nástupu problematických výsledků vzít v úvahu řadu individuálních minulých zkušeností a charakteristik, které jsou spojeny s generováním stresu v behaviorální, sociální, psychologické nebo emocionální sféře. Na rozdíl od rámce stresového procesu, který zůstává v literatuře o předčasném ukončení školní docházky nevyužit, poznatky z perspektivy celoživotního cyklu již přispěly k lepšímu chápání předčasného ukončení školní docházky.

Vysvětlení sedmi věků člověka a způsoby ovlivnění lidského těla v kontextu s předchozími stavy v čase

E. L. Fisk (1929) publikuje, že stárí je změna tkáně. Ta se od běžného onemocnění liší pouze tím, že změny jsou nenápadné, široce rozprostřené, pomalu se vyvíjejí a přitahují pozornost pouze ***v kontrastu s předchozími stavy vzdálenými v čase***. Někdy jsou tyto změny zrychlené a pak máme to, co se běžně nazývá nemocí, jako je arterioskleróza, nefritida, myokarditida nebo podobné organické postižení. Přísně vzato je patologie vždy přítomna u těch, kteří vykazují fyzické charakteristiky stárí nebo senility. Pokud jsou jednoduché základní teze, které předkládám, přijatelné, vyplývají z nich určité nevyhnutelné důsledky. Co způsobuje, že ***lidské tělo prochází těmito různými cykly změn***, které vždy končí smrtí? Literatura na toto téma předkládá rozšířený omyl, který je běžný mezi vědci obecně a lékařskou profesí zejména. Jedná se o běžně uváděný názor, že ***lidský životní cyklus*** je „dán přírodou“. Je prostě přirozené, že se člověk narodí, projde fázemi kojeneckého věku, dětství, dospívání, středního věku nebo klimakteria a nakonec senility a smrti, pokud není náhle přerušeno nějakou akutní nemocí nebo nehodou.

Je však dobré vzít v úvahu prohlášení redaktora časopisu *Annals of Internal Medicine* s názvem „*Zdravý rozum a takzvané prodloužení života*“. Moderní lékařská věda a celkové zlepšení životních podmínek lidské rasy byly prostředkem k prevenci patologické vnější smrti v prvních desetiletích života pomocí moderní preventivní medicíny a hygieny, ale neprodloužily individuální patologickou hranici života a ani ji nemohou prodloužit. Jiný názor prohlásil, že průměrná délka života 125, nebo dokonce 140 let není pro lidskou rasu v příštím století nedosažitelným cílem. Další vyjádření moudře zdůrazňuje, že taková tvrzení nemají žádný vědecký základ a ve skutečnosti jsou zcela v rozporu se skutečnými znalostmi, které máme o povaze stárí a přirozené hranici života jednotlivce. „Tvrzení, že stárí lze odložit,“ říká, „nemají o nic více vědecké pravdy než široce rozšířené... Stárnutí je normální proces involuce, stejně nezbytný pro pokrok života jako normální proces růstu. Je vnitřní, dědičný, fixovaný v zárodečné plazmě působením všech sil vesmíru, které ovlivňovaly protoplazmatický stroj života po nespočet věků od jeho prvního objevení se na této Zemi až po současné období evoluce.“

Potenciál produktivnější výměny mezi sociologií životního cyklu a psychologií životního cyklu

Ch. Gilleard a P. Higgs (2016) uvádí, že *životní dráha* se stala tématem rostoucího zájmu v sociálních vědách. Pokusy o propojení této podoblasti s vývojovou psychologií *životního cyklu* se objevovaly, ale s malými známkami úspěchu. Autoři se snaží zabývat třemi vzájemně propojenými otázkami týkajícími se potenciálu produktivnější výměny mezi sociologií životního cyklu a psychologií životního cyklu. Prvním je pokusit se vysvětlit neúspěch těchto dvou podoblastí v dosažení jakéhokoli prohloubení vzájemné interakce, a to navzdory dlouhodobě vyjadřované žádoucnosti tohoto cíle. Druhým je upozornit na prostor pro obohacení sociologie životního cyklu prostřednictvím modelu životního vývoje. Posledním je potenciál pro propojení teorie se současnými debatami v rámci mainstreamové sociologie o procesech spojených s „individualizací“ a „sebereflexivitou“ jako alternativním vstupním bodem pro spojení těchto dvou oblastí práce.

Sociologie životního cyklu v jejím moderním smyslu popsala životní cyklus jako „vznikající paradigma“, které zdůrazňovalo „sociální síly, jež formují *životní běh* a jeho vývojové důsledky“. V sociologii životního cyklu lze vymezit dva přístupy. Jeden se zaměřoval na stratifikaci životního cyklu, „která produkuje povinnosti, nároky a privilegia založené na věku“. Druhý se soustředil na stratifikaci v průběhu životního cyklu s cílem ukázat, jak „historické události a institucionální uspořádání formují životní dráhy a individuální biografie“. Relativní stabilita životního cyklu byla předmětem mnoha debat s využitím konceptů, jako je jeho destandardizace

a individualizace v moderní společnosti. Konkrétně se diskutovalo o tom, zda jsou struktury moderního sociálního státu 20. století, které používaly chronologický věk jako způsob organizace života lidí z hlediska vzdělávání, práce a důchodu, stále relevantní. Proces, který autor popsal jako „institucionalizaci životního cyklu“, byl zpochybňován z důvodu, že životní cyklus se stává méně standardizovaným ve vztahu k „postupu“ jedinců skrze předepsané fáze života v podmínkách „pozdní“ modernity. Méně pozornosti však bylo věnováno otázce, jak časová změna institucionálního uspořádání a kulturních praktik ovlivnila vývojové životní dráhy.

Autoři citovali poprvé *formulovanou myšlenku celoživotního „epigenetického“ vývoje*, který se nachází v matici biologických, psychologických a sociologických procesů a vede k postupnému „zrání“ lidského charakteru. Tento model předpokládal, že vývoj probíhá řadou osmi odlišných fází, čtyři během kojeneckého věku a dětství, po nichž následuje adolescence jako klíčová pátá fáze mezi dětstvím a dospělostí, která posouvá zájmy jedince od institucí dětství směrem k institucím dospělosti. Dospělost byla zase vnímána jako druhý „cyklus“ vývoje se třemi fázemi rané, střední a pozdní dospělosti, charakterizovanými rozvojem intimity, generativity a integrity. Autoři dále citovali koncept osmistupňového životního cyklu, přičemž adolescence je klíčovým momentem v transformaci ze čtyř fází „vývoje dítěte“ do tří fází „vývoje dospělého“. Identita byla pátou fází, kritickým bodem, kdy adolescence přeoriento- vává individuální vývoj směrem k cílům dospělého.

Vývoj rodinné demografie ve Spojených státech

P. C. Glick (1988) popisuje vývoj rodinné demografie ve Spojených státech a následně shrnuje poznatky z vybraných výzkumných projektů na toto téma od roku 1940. Rané studie zkoumaly *životní cyklus rodiny*, *historické rodinné trendy*, náboženské a rasové sňatky, socioekonomický status a stabilitu rodiny a tlak na manželství. Pozdější analýzy se zabývaly mezinárodními trendy v manželství, zdravím ženatých a nesezdaných, soužitím mimo manželství, rodinami s jedním rodičem a životem o samotě. Ještě novější výzkumy zahrnovaly genderové preference u dětí, manželskou stabilitu a pohlaví dětí, rozvod bez zavinění, rozvod mezi dětmi z rozvedených rodin, projekce rodinného stavu, nové sňatky, manželskou homogamii, nevlastní rodiny a některé důsledky nedávných změn v demografii amerických rodin. Mezi myšlenkami, které autora napadly, byla i myšlenka vypracovat měřítko klíčových bodů v *cyklu rodinného života*, kdy obvykle dochází k základním změnám. Jedním z nejvýznamnějších objevů, které studie odhalila, bylo, že v roce 1890 existovala pravděpodobnost, že jeden z rodičů zemře dříve, než se sňatek posledního dítěte projeví. V roce 1940 byla šance 50 % na to, že pár bude mít po svatbě posledního dítěte ještě 11 let společného života ve svém „prázdném sousedství“. Po sčítání

lidu v roce 1950 se Rada pro výzkum v sociálních vědách ve spolupráci s Úřadem pro sčítání lidu USA dohodla s nakladatelstvím John Wiley and Sons na vydání série monografií o sčítání lidu z roku 1950. Tato kniha sledovala změny ve složení domácností od roku 1790, ale primárně se zaměřovala na změny během životního cyklu rodiny, včetně rozsahu a korelací odloučení, rozvodu, vdovství a opětovného sňatku.

Tyto studie osvětlují ***rostoucí složitost domácích a rodinných vzorců, které mají tendenci snižovat výkon sociální kontroly, která je v souladu s dlouhodobě zavedenými rodinnými normami***. Pro rodiče je nyní obtížnější říci, že členové jejich rodin vždy dělají to a to, ale členové rodiny mají nyní více možností, jak sledovat životní styl, který odráží jejich individuální rozdíly a preference. Rozsah budoucích změn v životním stylu je omezen, ale vždy budou existovat určité rozdíly v demografických charakteristikách mezi rodinami s členy různého etnického složení, osobních schopností a socioekonomického statusu. Když sociální změny přicházejí poměrně náhle, je problém přizpůsobení obzvláště velký a vede ke zvyšujícím se známkám osobního a rodinného stresu. Náklady a přínosy ze změn v rodinném chování – více rozvodů, nových sňatků, soužití, osamělý život a osamělé rodičovství – nejsou mezi postiženými rovnoměrně rozděleny. Mnozí z dotčených jsou během změn odolnější než jiní; někteří dokážou křehké manželské vztahy zvládat snáze než jiní; a někteří dokážou lépe odolat tlaku na uzavření manželství (nebo rozvod) než jiní. V této souvislosti se obecně vyjadřuje větší znepokojení nad dopadem těchto nově vznikajících podmínek na malé děti než na dospělé, kteří jsou do nich zapojeni. Slabou útěchou může být, že tyto děti již nejsou členy jedinečné menšiny, jako tomu bylo kdysi. Více dětí v dnešní době v porovnání se situací před několika desetiletími nikdy nepoznalo výhody celoživotních spolehlivých vazeb mezi nimi a jejich rodiči.

Ústřední bod hypotézy životního cyklu firmy

H. G. Grabowski a D. C. Mueller (1975) považují za ústřední bod hypotézy ***životního cyklu*** to, že s tím, jak firma a její produktová struktura dozrávají, se zvyšuje počet příležitostí k nadměrným investicím prostřednictvím zpětného odkupu a snižují se sankce proti takovému chování. Zatímco některé firmy opakovaně inovují, tato kapacita se z řady důvodů často omezuje. Následné generace manažerů často nejsou schopny duplikovat inovativní výkon zakladatelů korporace. Několik studií v organizační literatuře také předpokládá, že s růstem a diverzifikací má korporace tendenci se stávat méně efektivní při nakládání s informacemi. Někteří autoři zdůraznili motivaci ke zkreslování informací v hierarchické organizaci; poukazují na ztrátu informací a kontroly při přenosu zpráv mezi úrovněmi. Vrcholoví manažeři také ztrácejí část kontroly ve prospěch středních manažerů kvůli stejnému typu nákladů na informace a kontrolu, což jim dává diskreční pravomoc vůči akcionářům. Střední manažeři se

pak mohou zapojit do vyhýbání se rizikům, nákupů dalších zaměstnanců a odměn, diskriminačního náboru a dalších aktivit, které snižují inovativnost a efektivitu.

Hypotéza životního cyklu poskytuje rámec pro přezkoumání výsledků investičních výnosů pozorovaných citovanými autory. Zejména naznačuje, že nízké výnosy z odkupu akcií budou jevem primárně spojeným s relativně vyspělými firmami. Takové firmy kombinují klesající ziskové příležitosti se značnou diskreční kontrolou nad interními fondy. Zatímco nadměrné investice prostřednictvím odkupu akcií mají v dlouhodobém horizontu tendenci se samoopravovat, v důsledku nižších výnosů ze současných investic budoucí zisky klesají, i přesto může dojít k podstatným ztrátám efektivity, jakmile tento proces úprav probíhá. Z výměny názorů citovaných autorů vychází dojem, že v jejich vzorcích ve skutečnosti existují dva typy firem: ty, které vydávají nezanedbatelné množství akcií, a ty, které nevydávají. První jmenované dosahují podstatně vyšších výnosů. Firmy, které vydávají nové akcie, jsou pravděpodobně mladší nebo mají vysoké investiční příležitosti v poměru k peněžnímu toku. Relevantní charakteristikou pro rozlišení mezi těmito dvěma typy společností nemusí být to, zda vydaly nové akcie či nikoli, ale spíše úroveň jejich investičních příležitostí. Klasifikace podle vyspělosti/nevyspělosti bude pravděpodobně lepším ukazatelem úrovně investičních příležitostí než klasifikace založená na emisích nových akcií.

Rozdíl ve výnosech mezi těmito dvěma třídami firem je největší v nejranějším období. Relativní pokles rozdílů, ke kterému dochází v pozdějších obdobích, je v souladu s představou, že investiční výhody nezralých firem by měly v průběhu času postupně mizet v důsledku vlivu životního cyklu. Skutečnost, že nejmenší rozdíl je pozorován ve středním průřezu, je však poněkud matoucí. Toto období se vyznačovalo větší cyklickou nestabilitou investičních toků než ostatní dvě období, což mělo možná nepříznivější vliv na nezralé firmy. V každém případě, ať už tyto mezičasové rozdíly odrážejí změny ve složení nebo cyklické jevy, výnosy nezralých firem v každém období jsou vždy výrazně vyšší na úrovních spolehlivosti. Zdá se, že to poskytuje podstatnou podporu pro *hypotézu životního cyklu*. Hypotéza životního cyklu může také poskytnout vhled do dvou dalších paradoxních zjištění v literatuře. Dřívější výzkum porovnával míru růstu a zisku manažerských a vlastnicky kontrolovaných firem. Jeho předpověď byla, že vlastnicky kontrolované firmy mají vyšší zisky a pomalejší růst než manažerské firmy. Výzkum s překvapením zjistil, že společnosti ovládané vlastníkem měly jak vyšší zisky, tak vyšší tempo růstu.

1.2 Historie kohort důchodců a vzorce odchodu do důchodu; Společenský život z vývojové perspektivy; Socioekonomické a rodinné faktory a mezigenerační korelace; Kognitivní funkce ve vyšším věku a život v dětství; Ekonomická rizika starších žen a životní cyklus

Životní historii kohort nedávných amerických důchodců k nalezení časových vzorců odchodu do důchodu

S.-K. Han a P. Moen (1999) čerpají z dat o *životní historii kohort* nedávných amerických důchodců, aby zkoumal časové vzorce odchodu do důchodu. Tři hlavní dimenze – historický kontext, sociální heterogenita a biografické tempo působí současně, ale nerovnoměrně, a ovlivňují různé aspekty procesu odchodu do důchodu. Zjištění naznačují, že změny v posledních několika desetiletích narušily pravidelnost v načasování odchodu do důchodu, která byla výsledkem konvergence rozmanitých institucionálních rysů, ukotvených velkým jádrem mužů na tradičních kariérních drahách. Model autorů zaměřením na odchod do důchodu zdůrazňuje mnohočetnou povahu časového strukturování *životního cyklu*. Navrhli model *celoživotního odchodu do důchodu*, ve kterém je odchod do důchodu načasován ve třech dimenzích – (historickém) kontextu, (sociální) heterogenitě a (biografickém) tempu. S využitím dat o životní historii mužů a žen v důchodu zjistili, že všechny tři ovlivňují různé aspekty odchodu do důchodu a jejich časové vzorce, avšak různými způsoby a z různých důvodů. Výsledky analýzy jsou proto poměrně složité. Lze je však integrovat a chápat v širším rámci navrhovaného modelu multiplexního času.

Autoři nenašli žádné významné rozdíly mezi muži a ženami ani mezi typy kariérních postupů, pokud jde o pravděpodobnost, že se jedná o pobídku k předčasnému odchodu do důchodu (Early retirement incentive – ERI), což naznačuje, že by to mohlo být specifické pro dané období a že by to všichni pracovníci určitého věku zažívali jako exogenní šok. Mezi závislými proměnnými, které zkoumali, se zaměstnání po odchodu do důchodu odlišuje od ostatních v tom, že je nejméně ovlivněno třemi faktory, které autoři předpokládali. Typ kariérního postupu je jediným významným rozlišovacím faktorem. *Zaměstnání po odchodu do důchodu je považováno za nedílnou součást celkového procesu přechodu do důchodu*, ale je ovlivněno jinými faktory. Kontext, heterogenita a tempo souvisí se stále ranějším věkem odchodu do důchodu. Efekt kontextu vykazuje silný a konzistentní trend. Historické, strukturální a institucionální kontexty ve druhé polovině 20. století se postupně stávají příznivějšími pro předčasný odchod do důchodu. Muži, kteří historicky tvořili většinu pracovní síly, s větší pravděpodobností odcházejí do důchodu dříve než ženy, zejména

ti, kteří se věnují tradičním kariérním cestám. Pokles průměrného věku odchodu do důchodu se tak zdá být do značné míry způsoben dlouhodobými historickými trendy, které nejvíce ovlivňují tradiční pracovní sílu.

Časová pravidelnost odchodu do důchodu v životním režimu poloviny 20. století byla výsledkem konvergence rozmanitých institucionálních rysů v kombinaci s centrálním postavením jedné skupiny populace, velkého jádra mužů na tradičních kariérních drahách – zejména na uspořádaných, které ukotvovaly normy. K nedávným změnám v načasování odchodu do důchodu by pravděpodobně nedošlo, kdyby alespoň jedna z těchto okolností trvala. Obě však prošly změnami a vazba mezi nimi se narušila, což vedlo k současné situaci. Za druhé, pokud jde o model, musí být dále rozpracován a rozšířen. Například ačkoli délka pracovního poměru může sloužit jako hrubý ukazatel pro nárok na důchod a jeho výši, model explicitně nezohledňuje finanční aspekty načasování odchodu do důchodu. Existuje velké množství literatury, která zdůrazňuje roli ekonomických pobídek v rozhodování o odchodu do důchodu.

Přestože byla diskutována řada relevantních faktorů, multiplexní povaha temporality se vyhýbala integrativnímu modelu, který by dokázal vysvětlit *individuální životní události a sociální vzorce životních trajektorií* v rámci společného koncepčního a empirického rámce a reprezentovat sociální procesy, které tyto události a trajektorie generují. Koncepční model, který autoři prezentovali, je model, který bere v úvahu více složek, více úrovní a více časových úseků. Nedávné změny v načasování odchodu do důchodu poskytly výzkumný prostor pro ilustraci užitečnosti takového modelu.

Znovuobjevení obsahu společenského života výzkumem systému práce a rodiny z vývojové perspektivy

L. Hirschhorn (1977) píše, že teorie sociální politiky uvízla v patové situaci kvůli abstraktnímu a zvěcněnému myšlení. Je nutné znovuobjevit obsah *společenského života* zkoumáním systému práce a rodiny z *vývojové perspektivy*. Demografická data ukazují na pestřejší složení domácností dnes, založené na větším počtu přechodů v *životních stavech jednotlivců*. Data o práci ukazují na úpadek práce na plný úvazek, celoživotního zaměstnání nebo kariéry. Tyto dva soubory dat společně naznačují *vznik fluktuujícího životního cyklu*. Sociální politika musí být založena jak na rámci, který zohledňuje vývojové úkoly jednotlivců při budování fluktuativnějšího životního cyklu, tak na specifických politikách pro *přechody mezi životními stavy*. Koncepty šedesátých let – participace, rovnost, práva menšin – již neotevírají nové cesty teoretického bádání a formulování politik. Problém spočívá částečně v abstraktní, zvěcněné povaze nedávného myšlení v oblasti sociální politiky. Diskuse o rovnosti se stále více zakládají na abstraktních teoriích spravedlnosti nebo na matematice

ekonomie blahobytu; teorie participace čerpají z klasických politických dualit státu a občana, filozofa-krále a veřejné masy, zatímco zaměření na menšiny je zasazeno do abstraktních vzorců pro přerozdělování zdrojů, transfery příjmů a zdanění. Tyto přístupy jsou užitečné, zbavují se chvilkových vhlédů; ale jako celek postrádají konkrétnost. Neodrážejí přímou a novou konfrontaci s obsahem *společenského života*.

Moderní sociologická teorie je užitečná při řešení tohoto úkolu. V jeho jádru leží zaujetí dvěma ústředními *institucemi společenského života*: prací a rodinou. To, co člověk dělá v pracovním světě, definuje jeho roli, status, mobilitu a příjem. Způsob, jakým lidé žijí ve svých rodinách, definuje jejich emocionální komplex, jejich afektivní prožitek, jejich vazby na minulost a budoucnost. Struktura práce a rodiny společně definuje *hranice společenského života*. Moderní sociologická teorie, stejně jako moderní teorie sociální politiky mohou být pastí. Nebyl nedostatek studií o interakci práce a rodiny. Spíše byly takové studie příliš statické a funkcionalistické. Zdůrazňovaly rozdělení životních funkcí mezi tyto dvě instituce (např. práce jako kognitivní sféra a rodina jako afektivní sféra), aniž by věnovaly velkou pozornost způsobu, jakým nové zkušenosti a nové funkce mění interakce mezi prací a rodinou a integrují práci a rodinu do nových modalit života. Chybí *vývojový přístup* ke studiu práce a rodiny.

Autoři chtějí zaujmout tento vývojový přístup a začít zkoumat způsob, jakým se práce a rodina jako jednotný systém pro *organizaci životních zkušeností* vyvíjejí a mění. Tímto způsobem lze k sociálnímu životu přistupovat přímo a bude možné překonat současnou patovou situaci v teorii sociální politiky. Nárůst míry účasti žen na trhu práce by neměl být interpretován jako nárůst počtu žen, které se věnují práci na plný úvazek a celoživotně. Naopak, práce žen je dnes rozhodně prací na částečný úvazek. Ženy vstupují do pracovní síly v mladém věku, odcházejí, když jsou jejich děti kojenci, a znovu se k ní připojují, když jejich děti téměř dokončují základní školu. Rostoucí účast žen na trhu práce tak maskuje velkou část pohybu mezi prací a rodinou.

Vývojový rámec stanoví kontext pro *sociální politiku životního cyklu*. Kromě toho potřebujeme specifické politiky, které se zabývají inherentními problémy přechodů, posunů a pohybů mezi životními stavy, zaměstnáními, kariérami a lokalitami. Schopnost společnosti měnit svou strukturu lze zvýšit třemi způsoby: zmírněním trestů za změnu, zvýšením tolerance k deviacím a vytvářením pobídek pro inovace. Tato maxima by se dala velmi dobře aplikovat na soubor politik na podporu plynulého životního cyklu. Musíme vyvinout politiky, které lidem umožní úspěšně a co nejpozitivněji provést jejich přechody. Politika musí lidem pomáhat překonávat patové životní stavy a musí poskytovat druhé šance a odpuštění chyb (např. špatná kariéra, špatná koupě domu, špatné manželství).

Strategie udržení příjmu lze vnímat v tomto světle. Ty se stále více zakládají na načasování životních událostí. Lidé by měli mít peníze na změnu zaměstnání, na

návrat do školy za účelem rekvalifikace, na kompenzaci neočekávaného poklesu hodnoty domu, na úhradu právních nákladů spojených s reorganizací rodinného života a na získání zdravotních služeb. Podobně by měly být reorganizovány i zdravotnické služby, zejména ty, které se zabývají problémy nemocí způsobených stresem, s ohledem na tento vývojový směr. Lze argumentovat, že tyto trendy si nezaslouží žádnou podporu, že jsou ze své podstaty destabilizující a že politika musí posilovat staré vzorce: stabilní kariéru, stabilní manželství a **lineární životní cyklus**. Sociální rozvoj je ze své podstaty hluboce ambivalentní proces. Strukturální změnou se vždy něco ztratí a něco se získá. Pokaždé, když lidé tuto ambivalenci vyřeší, jsou o ni bohatší; žijí v širším, intenzivnějším světě, světě konzistentnější a nepřetržitěji zabarveném rozmanitými zkušenostmi; že stejně jako zažívají ztráty, rozvíjejí si i schopnosti se s těmito ztrátami vyrovnat. V případě oddanosti sociálnímu rozvoji se plynulý životní cyklus stává základem pro intenzivnější a sebevědomější život.

Vliv socioekonomických a rodinných faktorů na dynamické mezigenerační korelace

S. Kalucza, S. Vidal a K. Nilsson (2021) nachází důkazy o perzistenci raných rodinných trajektorií v rámci rodiny s lepšími shodami napříč sekvencemi rodinných stavů u dyád složených z plodných teenagerů a jejich rodičů než u dyád složených z plodných teenagerů a rodičů vrstevníků z náhodné kohorty narození. Analýza ukazuje, že tyto mezigenerační asociace jsou silnější a vyskytují se u později narozených sourozenců z netradičního rodinného prostředí a u rodin s nižším socioekonomickým zázemím. Studie vyplňuje mezery ve znalostech o **dynamice mezigeneračního rodinného života** i po události raného rodičovství. Zjistili, že rodinné trajektorie dospívajících rodičů jsou obecně podobnější rodinným trajektoriím jejich předků než rodinným trajektoriím nepříbuzných jedinců generace předků. To ilustruje, že předchozí znalosti o reprodukci narození dítěte u dospívajících rodičů v rodinách lze rozšířit i na dlouhodobé trajektorie dospívajících rodičů. Výzkum ukazuje, že korelace v rámci rodiny v rodinných trajektoriích platí i pro nenormativní a mimočasové a mimosekvenční rodinné trajektorie, jako jsou trajektorie dospívajících rodičů.

Mimo jiné modely ukázaly, že trajektorie dospívajících rodičů s vysoce vzdělanými matkami nebo z rodin s vyššími příjmy byly výrazně méně podobné trajektoriím jejich vlastních rodičů než náhodnému jedinci (ze starší generace). Tato zjištění kontrastují s výsledky převzatého výzkumu, který při zkoumání podobností v rámci rodiny v trajektoriích napříč sourozeneckými dvojicemi zjistil, že trajektorie sester s vysoce vzdělanými rodiči byly podobnější než trajektorie sester s méně vzdělanými rodiči. Výsledky autorů také naznačují, že struktura rodiny v dětství, zejména pořadí

sourozenců a typ struktury rodiny ve věku 15 let, měla větší vliv na mezigenerační korelace. Podobnosti v rámci rodiny v trajektoriích rodiny byly větší u dospívajících rodičů, kteří byli v dětství v nevlastních rodinách nebo v domovech s jedním rodičem. Vzhledem k tomu, že se děti častěji nacházejí v alternativních rodinných strukturách, je jedním z možných závěrů této linie výzkumu rostoucí **heterogenita v životním cyklu rodiny** a mezigenerační reprodukce omezená na normativní rodinné trajektorie.

Relativní význam struktury rodiny v dětství ve srovnání se socioekonomickými faktory ve výsledcích autorů naznačuje, že **pro reprodukci rodinných trajektorií je důležitá spíše socializace hodnot než ekonomické příležitosti**. Důležitost hodnotové socializace v rodinách by mohla vysvětlovat, proč mezigenerační korelace přetrvávají i po posunech v dosaženém vzdělání napříč generacemi v důsledku expanze vzdělávání a ve švédském kontextu silné institucionální podpory mladých rodin. Švédští dospívající rodiče neplatí žádné školné za vysokoškolské vzdělání, mohou získat specifickou podporu pro rodiče v rámci systémů studentských půjček a mají širokou dostupnost cenově dostupné péče o děti, což umožňuje, aby rodinné trajektorie probíhaly paralelně s trajektoriemi vzdělávání i pro mladé rodiče ze znevýhodněného prostředí.

Analýza souvislosti mezi kognitivními funkcemi ve vyšším věku a ekonomickými podmínkami v dětství

A. K Leist, P. Hessel a M. Avendano (2014) uvádí, že podle *teorie životního cyklu jednotlivci* mohou být v určitých fázích vývoje náchylnější k vlivům prostředí. V tomto ohledu zjištění poskytují předběžné důkazy o souvislostech mezi makroekonomickými šoky během pracovního života a kognitivními funkcemi v pozdějším věku a rozšiřují dřívější studie o souvislostech mezi kognitivními funkcemi ve vyšším věku a ekonomickými podmínkami v dětství a souvislostech mezi kognitivními funkcemi v pozdějším věku a informacemi na kontextové úrovni, jako je socioekonomický status sousedství, školské zákony a důchodová politika. Zjištění naznačují, že potenciálně neočekávané makroekonomické šoky během zranitelných období středního věku mohou ovlivnit potenciál jedince akumulovat kognitivní rezervy. Možným vysvětlením je, že makroekonomické podmínky formují pracovní podmínky ve středním věku spojené s kognitivními funkcemi v pozdějším věku. Náchylnost mužů k makroekonomickým šokům může být větší v relativně pozdních fázích pracovní kariéry, zatímco ženy jsou náchylnější k dlouhodobým dopadům na kognitivní funkce, pokud k recesi dochází v rané a střední dospělosti. Zjištění týkající se žen naznačují, že recese v rané a střední dospělosti jsou spojeny s nepříznivými změnami pracovních podmínek. U mladších pracovníků je přechod do nestandardního

zaměstnání během ekonomických poklesů pravděpodobněji než u starších pracovníků. To může vysvětlovat silnější souvislost recesí v rané a střední dospělosti s kognitivními funkcemi v pozdním věku u žen, zatímco recese zažívané ve věku 45–49 let s kognitivními funkcemi spojeny nebyly.

Skutečnost, že ekonomické recese v pozdějších fázích dospělosti byly spojeny s kognitivní funkcí u mužů, ale nikoli u žen, může pramenit z genderových rozdílů v profesní mobilitě. Pracovní kariéra žen ve středním věku se stále do značné míry liší od kariéry mužů a ženy ve středním věku, kdy ženy mohou být mimo trh práce častěji než muži. Možným vysvětlením je to, že dopady recese na profesní mobilitu ovlivňují muže více než ženy. V důsledku toho si muži, kteří zažívají méně příznivé ekonomické podmínky v pozdní střední dospělosti, mohou s blížícím se vyšším věkem akumulovat menší kognitivní rezervy. ***Ekonomické recese zažívané ve zranitelném věku v rané a střední dospělosti jsou spojeny s nižší kognitivní funkcí ve vyšším věku.*** Pokud budou reprodukovány politiky, které povzbuzují ženy ke vstupu na trh práce a setrvání na něm v rané a střední dospělosti, jako jsou politiky týkající se školní docházky, mateřské dovolené a podpory péče o děti, mohou mít neočekávané pozitivní účinky na kognitivní funkce žen. Podobně politiky, které umožňují mužům návrat do práce nebo setrvání v produktivních činnostech ve věku 45 let a déle, mohou být důležité pro akumulaci kognitivní rezervy. Předběžné důkazy v článku naznačují, že u starších mužů mohou být pozdější fáze jejich kariéry náchylnější k hospodářským recesím, a proto nabízejí větší potenciál pro zvýšení kognitivní rezervy než fáze dřívější.

Vliv rizik při práci žen v odlehlých komunitách na kvalitu života, která západní standardy považují za nebezpečné a nepřijatelné

D. Lynas (2018) publikují, že ženy zapojené do operací řemeslné drobné těžby (Artisanal and small-scale mining – ASM) čelí socioekonomickým problémům. Ženy uvedly, že nehody, zranění nebo nedostatek rodinné podpory je často nutí k těžebním operacím. Bez dostatečných znalostí o správných bezpečnostních a zdravotních postupech čelí tyto ženy rizikům souvisejícím s prací, která je nutí k činnostem, které by podle západních standardů byly považovány za nebezpečné a nepřijatelné. ***Zatímco v některých oblastech se těžby účastní jen málo žen, v jiných oblastech může být vidět několik generací, které těží společně, včetně dětí, matek, tet a babiček.*** Bezpečnostní záznamy zůstávají zanedbatelné, a v důsledku toho je povědomí o otázkách ochrany zdraví při práci a prevenci nehod minimální. Ženy v těchto komunitách čelí konkurenčním povinnostem, včetně výchovy dětí, domácích prací a samozásobitelského zemědělství, a často si musí vzít své děti s sebou na důlní místo, kde jsou také vystaveny problémům se zdravím a bezpečností spojeným s těžební činností.

Nedávné údaje však ukazují pozitivní trend, který naznačuje, že počet dětí školního věku v dolech se snížil z přibližně 30 procent v roce 2005 na zhruba 15 procent, a to především díky rozsáhlým osvětovým kampaním po celé zemi, které zdůrazňují potřebu maximalizovat vzdělávací příležitosti. Ženy nemají tolik příležitostí k získání hornických dovedností jako jejich mužské protějšky, a proto nemají stejný přístup k penězům vydělaným těžbou, přestože se aktivně podílejí na těžebním procesu. ***Vzdělávací příležitosti pro ženy a dívky v hornických oblastech jsou pro jejich budoucnost zásadní.*** V podstatě ženám chybí přístup k informacím, mikroúvěrům a školení. Čas je nejvýznamnějším problémem, který těmto ženám brání v přístupu k příležitostem ke zlepšení jejich živobytí. Druhým nejvýznamnějším problémem pro tyto ženy je jejich nedostatek gramotnosti. Ženy se nemohou účastnit vzdělávacích programů, protože programy, které jsou v současnosti nabízeny, nezohledňují v první řadě jejich potřebu plnit rodinné a domácí povinnosti, což znamená, že se nemohou účastnit celodenních nebo delších programů s bydlením. Proto je třeba při vytváření vzdělávacích programů pro ženy v odlehlých hornických komunitách zvážit tyto otázky: 1) Časová omezení; 2) Vysoká míra negramotnosti a nedostatek základního vzdělání; 3) Ženy jsou stereotypně vnímány jako technicky nezdatné; 4) Tradiční kulturní přesvědčení a hodnoty jim brání v určitých těžebních činnostech; 5) Nedostatek obchodních/finančních manažerských dovedností; 6) Nedostatečné pochopení otázek zdraví a bezpečnosti; 7) Nedostatečný přístup k mikroúvěrům.

Aby bylo možné zajistit efektivní školicí programy, je nutné přesně zdokumentovat obavy cílové skupiny a zajistit školení pro místní obyvatele v jejich místním jazyce. Na otázku, jaký typ programu by pro ně nejlépe fungoval, ženy uvedly, že preferují flexibilní a neformální školicí programy v délce dvou až tří hodin denně po tři dny v týdnu. Rozhovory poskytly cenné poznatky a informace, které pomohou s vývojem cílených školicích programů, jež ženám pomohou lépe porozumět a zvládat otázky zdraví a bezpečnosti, které se jich a jejich rodin dotýkají, a jsou proto krokem vpřed ke zlepšení jejich ***celkové kvality života***.

Vnímání sama sebe jako součást silné soudržnosti a vysokého stupně izolace k nalezení smyslu života

B. Nanay (2010) zjišťují, že pokud jde o duševní stavy, tvrzení o duševním stavu předpokládá obsah řady dalších slov. Existují silnější a slabší verze holismu významu, kvazi konsenzuální tvrzení by bylo následující: pokud jde o význam tokenu entity, musíme specifikovat, že entita je složkou tohoto systému a můžeme specifikovat význam smyslu života pouze ve vztahu k tomuto systému. Pokud je touto entitou slovo, pak můžeme specifikovat význam slova pouze ve vztahu k jazyku. Význam slova „chat“ se liší v závislosti na tom, zda jej vnímáme ve vztahu k francouzskému

nebo anglickému jazyku. Pokud přijmeme tuto slabou verzi holismu významu, pak by pojem smyslu života mohl být chápán. Pokud význam slova závisí na složce jazykového systému, pak můžeme učinit podobné tvrzení o významových entitách, jako jsou naše životy. Podobně, pokud je X individuálním významem X, lze jej specifikovat pouze ve vztahu ke složce systému. Autor považuje za nepravděpodobné, že je možné dát uspokojivou odpověď na otázku *smyslu života*.

Cílem článku je však vysvětlit, *proč je lidstvo posedlé otázkou smyslu života*. A úvahy z holismu významu opět platí, že pokud je X životem jednotlivce, pak lze X specifikovat pouze ve vztahu k systému X. Takový systém nyní autor nemá. Má však zakořeněnou psychologickou dispozici být součástí izolovaného systému, aby člověk mohl být složkou většího celku, který dává smysl. Logické naklonění hledat izolované skupiny může znamenat také biologické naklonění hledat větší systémovou složku, ve vztahu, k níž může život člověka nabýt smyslu. Problém je v tom, že toto hledání je marné. Protože v dnešní době neexistují žádné izolované skupiny; proto neexistuje žádný smysluplný širší vztah, který by mohl smysl člověka naplnit. Je zajímavé, že v mnoha případech, kdy někdo našel smysl života, vnímá sám sebe jako součást silné soudržnosti a vysokého stupně izolace. Různé formy nacionalismu vs. smysl života. Ale nacionalismus vs. biologicky fixní dispozice člověka. Pokud se budoucnost národa stane součástí života, je odvozena z této vyšší hodnoty. Například hrdinský rys příslušnost ke skupině, důležitější než přežití. Izolace často s sebou nese pokusy o eliminaci sousedních skupin. Příklad autora: logicky zakořeněná dispozice. Tvrzení autora není tohoto druhu. Pokud ale platí argument o evolučně fixovaném smyslu života, ten vyplývá z nějaké větší dispozice, která tuto dispozici vyjadřuje. Existují však otázky, že smysl života je evolučně zakořeněnou dispozicí, a cílem je vysvětlit, jak se k této dispozici dospělo. Otázkou je pak, jaká dispozice je zcela na člověku. Cílem článku nebylo vysvětlit platnost otázky o smyslu života, ale vysvětlit, co je nastoleno a proč je považováno za tak důležité.

Studium rezidenční mobility dle relevantních charakteristik domácnosti z pohledu životního cyklu

C. G. Pickvance (1974) upozorňuje na důležitost dalších kategorií proměnných kromě charakteristik domácností, které jsou relevantní pro studium rezidenční mobility. Demolice patří do kategorie politiky místní a ústřední vlády; nabídka a cena nájemního bydlení je příkladem kategorie „charakteristiky bydlení“ a podléhá také vlivu vlády; a cena domu a kvalita bydlení jsou jasně „charakteristikami bydlení“. Skutečnost, že tyto tři faktory musely být do diskuse zavedeny, aby bylo možné porozumět datům a vhodnosti modelu pro ně, naznačuje *význam vyloučených proměnných*. Velikost reziduálních cest poskytuje numerické vyjádření jejich důležitosti.

Data z rozhovorů lze analyzovat také z *hlediska jednotlivých případů nebo „typů“ případů*.

Kromě toho je však třeba vyzkoušet i jiné formy abstrakce od *sociální reality*. Pokud je sociální realita zčásti vnímána jako produkt praktik aktérů, pak lze tyto praktiky studovat přímo pozorováním a zúčastněným pozorováním spíše než nepřímo rozhovory. Významnými aktéry v procesu rezidenční mobility jsou samotné domácnosti a „strážci bran“ k bydlení, z nichž každý lze studovat na několika různých úrovních. Činnost ústřední vlády a nejvyšších úrovní místní samosprávy při tvorbě politik je také relevantní, ale méně odolná vůči přímému studiu. Pokud takové přímé studie ukážou, že koncepty jako *životní cyklus* a věk použité v analýze proměnných jsou také významnými kritérii v praxi aktérů, byl by to příklad „konstruktivismu“. Tedy kategorie analýzy proměnných jsou identické s kategoriemi používanými aktéry nebo s nimi úzce souvisejí.

Jednou z výhod analýzy proměnných je skutečně to, že vzájemné vztahy mezi proměnnými odrážejí působení proměnných, které mohou být aktérovi, analytikovi nebo oběma neznámé. Autor tvrdí, že: (i) zatímco přímé metody studia jsou nezbytné pro pochopení rezidenční mobility a souvisejících sociálních procesů, nemohou být vyčerpávající, protože jednání některých významných aktérů je v praxi nepozorovatelné a v každém případě je současné pozorování všech relevantních strážců brány neproveditelné, a (ii) proměnné použité v analýze proměnných nemusí nutně vycházet z pozorovaných sociálních procesů – i když pokud ano, jejich význam je menším sociologickým problémem. *Analýza proměnných založená na průzkumech a analýzy založené na přímých metodách studia* se tedy v podstatě doplňují.

Přínos evropských antropologů a etnografů k pochopení „kultury úsporných opatření“ a jejich důsledků pro každodenní život v nejperifernějším členu eurozóny

S. Raudon a C. Shore (2018) si kladli za cíl prozkoumat přínos evropských antropologů a etnografů k pochopení „kultury úsporných opatření“ a jejich důsledků pro *každodenní život* v jednom z nejperifernějších členů eurozóny. Zatímco „kulturní politika úsporných opatření“ je fráze častěji spojovaná s poválečnou Británií, lze ji stejnou měrou aplikovat jak na Řecko (2017), tak i obecněji na další země eurozóny. Úsporná opatření jsou v první řadě hospodářskou politikou a politickým procesem, ale jsou také místem diskurzivního boje. Kromě tří dimenzí „antropologie úsporných opatření“ (ekonomická/fiskální, politická/materiální a etická) autoři také zdůraznili důležitost jazykových a časových/zkušenostních aspektů úsporných opatření. Těchto pět dimenzí, působících společně, zdůrazňuje kulturně transformativní povahu úsporných opatření a jejich hluboké a často totalizující dopady na jednotlivce i společnosti. Autoři hledají odpověď na otázku: Co lze říci o jejich dopadech na samotnou EU

a na evropský projekt stále užší unie, pokud však úsporná opatření nově definují každodenní život na periferiích eurozóny?

Možná i zde může rozšířený antropologický model úsporných opatření ukázat, jak eurokrize ovlivňuje ekonomiku, politiku, etiku, jazyk a časovou stránku EU. Úsporná opatření dovršila jasný posun v ekonomické a politické filosofii, která je základem EU a jejího projektu. Jedná se o sociálně demokraticky nebo keynesiánsky inspirovaný přístup charakterizovaný „aktivistickou rozpočtovou politikou a vírou ve stabilní *Phillipsovu křivku*“ (PC) s odpovídajícím důrazem na zaměstnanost, soudržnost a boj proti sociálnímu vyloučení, směrem k rostoucímu důrazu na cenovou stabilitu, splácení dluhů, škrty ve veřejných výdajích a tržní disciplínu. To představuje velmi odlišný druh etiky, který je více zaměřen na logiku financí a mezinárodních bank. Nicméně přijetí monetaristické politiky v EU začalo na počátku 90. let, dlouho před eurokrizí a úspornými opatřeními. Politicky úsporná opatření prověřila hranice solidarity mezi evropskými národy a občany.

Možná úsporná opatření slouží Řekům a dalším Evropanům k tomu, aby si připomněli, proč do EU vůbec vstoupili. Pokud vstup do EU a přijetí eura znamenal, že *Řecko stále více fungovalo jako moderní stát, v konečném důsledku to také znamenalo postoupení ekonomické a politické suverenity ústředním institucím EU*. Jedním z paradoxů řeckých úsporných opatření je, že ve skutečnosti posílila projekt EU pro hospodářskou a měnovou unii a vytvořila podmínky pro stále přísnější kontrolu ze strany Bruselu a Frankfurtu. Pro tvůrce politik EU je „řešením“ řeckých problémů vždy „více Evropy“. Politické elity EU se neochvějně odmítají ohlédnout do zrcadla, aby se v něm neodrážely limity hospodářské a měnové unie, která měla být nástrojem pro budování evropské integrace. Pro Řecko i EU byly dopady úsporných opatření na časovost a komunitu značné. Úsporná opatření odhalila rozpory v projektu evropské integrace, ale nevedla EU k opuštění jejích teleologických předpokladů o pokroku směrem k federální Evropě. Stejně jako samotný projekt europeizace i úsporná opatření rekonfigurují lidi, místa a politiku. Čistým efektem se však zdá být posílení centralizačních tendencí EU, i když pokrok směrem k stále užší unii vytváří mnohem méně rovnocennou, jednotnou nebo soudržnou Evropu.

Vztah mezi změnou adresy bydliště v raných letech a špatným duševním zdravím v adolescenci a rané dospělosti

F. Tseliou et al. (2016) uvádí, že studie poskytuje jasné důkazy o tom, že existuje silný a stupňovitý vztah mezi změnou adresy bydliště *v raných letech a špatným duševním zdravím v adolescenci a rané dospělosti*. Tento vztah přetrvává i po úpravě o faktory, u kterých se dříve ukázalo, že působí jako matoucí faktory. Zdá se, že tento efekt je specifický pro duševní zdraví, protože neexistuje žádný vztah mezi

změnou bydliště a fyzickým onemocněním. Tato zjištění nelze vysvětlit rozvodem manželství, protože vliv změny bydliště na duševní zdraví byl pozorován i u těch, kteří měli dva rodiče, a u těch, kteří byli v obou obdobích v neúplných rodinách. Ačkoli pravděpodobnost špatného duševního zdraví rostla s počtem stěhování, dosáhla konvenční úrovně významnosti pouze při třech nebo více stěhováních. Domníváme se však, že i jedna nebo dvě změny adresy mohou být důležité vzhledem k plynulým gradientům velikosti účinku v celém rozsahu stěhování a ekvivalenci modelů, které s mobilitou bydliště zacházely jako s lineární proměnnou.

Důvody souvislosti mezi rezidenční mobilitou a špatnými výsledky v oblasti duševního zdraví nejsou zcela jasné a pravděpodobně jsou multifaktoriální s tendencí ke shlukování predisponujících faktorů u zranitelnějších skupin ve společnosti. Stěhování může být pro mladého člověka významnou destabilizující událostí, s narušením přátelství a sociálních sítí a s nutností navázat nové normy a vztahy. Změna domova je stresující i pro rodiče, kteří si následně mohou být méně vědomi potřeb svých potomků a méně schopni na ně reagovat. *Změna školy je považována za velmi důležitou z hlediska pozdějších negativních výsledků a úzce souvisí s rezidenční mobilitou.* Narušuje proces učení, přerušuje stávající přátelství a sociální vazby v předchozí škole a staví dítě před výzvu adaptovat se na nové struktury a způsoby fungování a zároveň se snaží navázat nové vztahy. Je známo, že má velmi významný dopad na akademické výsledky. Změna domova v mladším věku může být spojena s mnoha pozitivními aspekty; například se rodina může přestěhovat do většího a lepšího domu za účelem kariérního postupu nebo přístupu k lepším školám. Je proto možné, že pro některé lidi může mít rezidenční mobilita pozitivní dopad a působit jako ochranný faktor pro pozdější emocionální problémy. V americké studii byl negativní vztah mezi počtem stěhování v dětství a blahobytem v dospělosti pozorován pouze u introvertů, nikoli však u extrovertů. Horší výsledek u introvertů byl vysvětlen nedostatkem blízkých sociálních vztahů, které pravděpodobně v novém sociálním prostředí obtížně navazovali.

Ekonomická zranitelnost žen ve stáří jako produkt dlouhodobých charakteristik životního cyklu a dopady pozdějších životních událostí

T. P. Vartanian a J. M. McNamara (2002) publikují, že výsledky podporují myšlenku, že ekonomickou zranitelnost žen ve stáří lze chápat jako *produkt dlouhodobých charakteristik životního cyklu* v kombinaci s dopady pozdějších životních událostí. Charakteristiky středního věku žen v tomto vzorku a *životní trajektorie* měly silnou souvislost s jejich ekonomickou pohodou v pozdějším věku, ačkoli absolutně neurčovaly ekonomické výsledky žen. Například chudoba ve středním věku souvisí se špatnými ekonomickými výsledky ve stáří (předchozí stav chudoby je pouze

jedním z prediktorů chudoby a nízkých příjmů ve stáří). Mnoho dalších faktorů je také významně spojeno s ekonomickými výsledky starších žen. Relativní blahobyt ve středním věku nemusí nutně ženy chránit před chudobou v pozdějším věku a další faktory, jako je zapojení do pracovní síly, vzdělání a rodinný stav, také silně souvisají s ekonomickými výsledky ve stáří.

Ženy i nadále pracují v průměru méně hodin než muži. Souvislost mezi prací na částečný úvazek ve středním věku a chudobou žen v pozdějším věku bude pravděpodobně i nadále představovat **problém pro ženy s přibývajícím věkem**. Tato zjištění poukazují na potřebu lepšího uznání neplacené práce, kterou ženy vykonávají, aby zapojení do reprodukční a pečovatelské práce již nepřispívalo k ekonomické zranitelnosti žen ve stáří. Vysoké procento příjmů ve středním věku (a tedy pravděpodobně nižší) nebylo významně spojeno s dobou strávenou v chudobě ve stáří. Příspěvek zapojení starších žen do pracovní síly v pozdějším věku ke zlepšení ekonomické pohody starších žen podporuje myšlenku, že práce může pomoci zmírnit tíživé životní podmínky zranitelných starších osob. Vyvolává však otázky, zda zapojení starších žen do pracovní síly může být v rozporu s rodinnými očekáváními a očekáváními starších žen jako poskytovatelek péče o manžele/manželky, vnoučata a další. Není jasné, jak starší ženy, které se účastní pracovní síly (možná kvůli špatnému zdravotnímu stavu), mohou zlepšit svou ekonomickou situaci, ani jak je pravděpodobné, že je pro starší ženy k dispozici placená práce během hospodářského poklesu.

Výsledky naznačují, že snahy o řešení problému chudoby u starších žen musí zahrnovat úsilí zaměřené na starší i mladší ženy. Je důležité si uvědomit, že současný systém dávek ve stáří zjevně neposkytuje některým skupinám žen dostatečnou ochranu, **že chudoba ve stáří je pro mnoho starších žen spíše přetrvávajícím než přechodným stavem**. Je však také nezbytné, abychom se zaměřili na řešení událostí středního věku, které mají dopad na chudobu v pozdějším věku, aby se snížilo riziko, že ženy upadnou do chudoby nebo v ní setrvávají. Obzvláště znepokojivá je skutečnost, že chudoba ve stáří bývá nejvíce koncentrována mezi již tak zranitelnými skupinami žen, jako jsou dříve chudé ženy jiné než bílé pleti a svobodné ženy. Tyto výsledky naznačují, že mnoho starších žen, které zažívají obtíže způsobené kombinací chudoby a stáří, se může také potýkat s problémy způsobenými rasismem, celoživotními nízkými příjmy a dlouhodobými důsledky rozvodu manželství.

Použitá literatura

Benjamin, M. 1994. The Quality of Student Life: Toward a Coherent Conceptualization. Social Indicators Research, Vol. 31, No. 3, pp. 205–264. Published by: Springer, URL: <https://www.jstor.org/stable/27522746>.

- Cornwell, E. Y. 2016. *Journal of Marriage and Family*, Vol. 78, No. 4, pp. 871–889. Published by National Council on Family Relations, URL: <https://www.jstor.org/stable/24734760>.
- Datan, N.; Sardello, R. J.; Marnocha, M.; Rappoport, L.; Cohler, B. J. 1977. *The Life Cycle, Aging, and Death: Dialectical Perspectives*. *Human Development*, Vol. 20, No. 4, pp. 185–216. Published by: S. Karger AG, URL: <https://www.jstor.org/stable/26764300>.
- Davis, E. P.; Karim, D. 2010. *Macro prudential Regulation – The Missing Policy Pillar*. *National Institute Economic Review*, No. 211, pp. R3–R16. Published by: Cambridge University Press, URL: <https://www.jstor.org/stable/23880679>.
- DiPrete, T. A. 1981. *Unemployment Over the Life Cycle: Racial Differences and the Effect of Changing Economic Conditions*. *American Journal of Sociology*, Vol. 87, No. 2, pp. 286–307. Published by: The University of Chicago Press, URL: <https://www.jstor.org/stable/2778459>.
- Dupéré, V.; Leventhal, T.; Dion, E.; Crosnoe, R.; Archambault, I.; Janosz, M. 2015. *Stressors and Turning Points in High School and Dropout: A Stress Process, Life Course Framework*. *Review of Educational Research*, Vol. 85, No. 4, pp. 591–629. Published by: American Educational Research Association, URL: <https://www.jstor.org/stable/24753024>.
- Fisk, E. L. (1929) *Possible Extension of the Human Life Cycle*. Eugene Lyman Fisk. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, Vol. 145, Part 1: Law and Social Welfare, pp. 153–201. Published by: Sage Publications, Inc. in association with the American Academy of Political and Social Science, URL: <http://www.jstor.com/stable/1017151>.
- Gilleard, Ch.; Higgs, P. 2016. *Connecting Life Span Development with the Sociology of the Life Course*. *Sociology*, Vol. 50, No. 2, pp. 301–315. Published by: Sage Publications, Ltd., URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/26556431>.
- Glick, P. C. 1988. *Fifty Years of Family Demography: A Record of Social Change*. *Journal of Marriage and Family*, Vol. 50, No. 4, pp. 861–873. Published by: National Council on Family Relations, URL: <https://www.jstor.org/stable/352100>.
- Grabowski, H. G.; D. C. Mueller, D.C. 1975. *Life-Cycle Effects on Corporate Returns on Retentions*. *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 57, No. 4, pp. 400–409. Published by: The MIT Press, URL: <https://www.jstor.org/stable/1935899>.
- Han, S.-K.; Moen, P. 1999. *Clocking Out: Temporal Patterning of Retirement*. *American Journal of Sociology*, Vol. 105, No. 1, pp. 191–236. Published by: The University of Chicago Press, URL: <https://www.jstor.org/stable/10.1086/210271>.
- Hirschhorn, L. 1977. *Social Policy and the Life Cycle: A Developmental Perspective*. *Social Service Review*, Vol. 51, No. 3, pp. 434–450. Published by: The University of Chicago Press, URL: <https://www.jstor.org/stable/30015510>.
- Kalucza, S.; Vidal, S.; Nilsson, K. 2021. *Intergenerational persistence of family formation trajectories among teenage-mothers and-fathers in Sweden*. *Journal of Population Research*, 2021, Vol. 38, No. 3, pp. 259–282. Published by: Springer Nature, URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/48772211>.
- Leist, A. K.; Hessel, P.; Avendano, M. 2014. *Do economic recessions during early and mid-adulthood influence cognitive function in older age*. *Journal of Epidemiology and Community Health*, Vol. 68, No. 2, pp. 151–158. Published by: BMJ, URL: <https://www.jstor.org/stable/43281704>.

- Lynas, D. 2018. Chapter Title: A good business or a risky business: Health, safety and quality of life for women small-scale miners in PNG. Book Title: *Between the Plough and the Pick*, Book, Subtitle: Informal, artisanal and small-scale mining in the contemporary world. Book Editor(s): K. LAHIRI-DUTT. Published by: ANU Press. URL: <https://www.jstor.org/stable/j.ctt22h6r60.12>.
- Nanay, B. 2010. Group Selection and our Obsession with the Meaning of Life. *The Monist*, Vol. 93, No. 1, The Meaning of Life, pp. 76–95. Published by: Oxford University Press, URL: <https://www.jstor.org/stable/41419198>.
- Pickvance, C. G. 1974. Life Cycle, Housing Tenure and Residential Mobility: a Path Analytic Approach *Urban Studies*, Vol. 11, No. 2, pp. 171–188. Published by: Sage Publications, Ltd, URL: <https://www.jstor.org/stable/43080779>.
- Raudon, S.; Shore, C. 2018. The Eurozone Crisis, Greece and European Integration. *Anthropological Journal of European Cultures*, Vol. 27, No. 1. In *Memoriam Ina-Maria Greverus*, pp. 64–83. Published by: Berghahn Books, URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/26879439>.
- Tseliou, F.; Maguire, A.; Donnelly, M.; O'Reilly, D. 2016. The impact of childhood residential mobility on mental health outcomes in adolescence and early adulthood: a record linkage study. *Journal of Epidemiology and Community Health*, Vol. 70, No. 3, pp. 278–285. Published by: BMJ, URL: <https://www.jstor.org/stable/44017707>.
- Vartanian, T. P.; McNamara, J. M. 2002. Older Women in Poverty: The Impact of Midlife Factors. *Journal of Marriage and Family*, Vol. 64, No. 2 (May, 2002), pp. 532–548. Published by: National Council on Family Relations, URL: <https://www.jstor.org/stable/3600123>.

Kapitola III

Koncept pracovní schopnosti jako východisko principu age managementu, princip age managementu podle domácích a zahraničních strategických/koncepčních materiálů, hlavní cíl age managementu u zaměstnavatelů a hlavní cíl age managementu na podporu zdravého a aktivního stárnutí

1. Zásadní mezinárodní a domácí teoreticko-empirické závěry

1.1 Koncept pracovní schopnosti jako východisko principu age managementu

R. Gould et al. (2008) tvrdí, že nedostatečná dostupnost pracovní síly a financování sociálního zabezpečení bude zdrojem růstu významu pracovní schopnosti. Podpora pracovní schopnosti populace v produktivním věku udržuje lidem zdravotní a funkční kapacitu déle i po dosažení důchodového věku. Podle průzkumu Zdraví 2000 se pracovní schopnost vztahuje k jednotlivci, pracovišti, bezprostřednímu sociálnímu prostředí nebo společnosti. Multidimenzionální a integrované modely integrují vedle tradičních faktorů také pracovní komunitu, management a mikro- a makroprostředí mimo pracovní život. **Bilanční model (W. Rohmert a J. Rutenfranz, 1983)** je založen na neustálém hledání rovnováhy mezi lidmi a jejich pracovním životem. Kritéria pro stanovení této rovnováhy jsou např. zachování zdraví, pracovní schopnosti a pohody při práci a zvládání práce. Napětí může mít pozitivní (udržuje a rozvíjí zdroje osoby) či negativní podobu (způsobuje snížení pracovní schopnosti a pohody). Základ **vícerozměrného modelu pracovní schopnosti (zvládání práce,**

kontrola nad svou prací a účast v pracovním společenství) tvoří individuální předpoklady pro zvládnutí pracovního života a pro realizaci pracovní schopnosti (A. Järvikoski, K. Härkäpää a S. Mannila, 2001). Model přistupuje k pracovní schopnosti holisticky. Neustále interagují tři dimenze pracovní schopnosti (zvládnání, kontrola a participace).

Finský institut pracovního zdraví v Helsinkách vyvinul **vícerozměrný model pracovní schopnosti (individuální zdroje, práce, rodina, blízká komunita a společnost)**. Byl odladěn dle závěrů studií a rozvojových projektů provedených v 90. letech 20. století v průmyslových odvětvích a mezi různými věkovými skupinami. Dimenze pracovní schopnosti zobrazuje v podobě domu pracovní schopnosti včetně pater a okolního prostředí (J. Ilmarinen a K. Tuomi 2004; J. Ilmarinen, 2006). Zdroje jednotlivce jsou umístěny na prvních třech patrech. Konkrétně zahrnují zdravotní a funkční kapacitu, znalosti a dovednosti a hodnoty, postoje a motivaci. Na čtvrtém patře se nachází pracovní prostředí, náplň a náročnost práce, pracovní komunita, organizace práce a dohled a řízení. V blízkosti domu pracovní schopnosti se nachází faktory, které ovlivňují práci (např. bezpečnost), rodina a blízká komunita (příbuzní, přátelé a známí). Nejvzdáleněji se nachází společnost, infrastruktura, sociální, zdravotní podmínky a politika zaměstnanosti a služby.

První patro domu pracovní schopnosti představují lidské zdroje, mezi které patří zdraví a fyzické, duševní a sociální fungování. Podstatu druhého patra domu tvoří znalosti a dovednosti. U těch se předpokládá trvalé obnovování (např. celoživotním vzděláváním). Třetí patro zahrnuje vnitřní hodnoty a postoje osob vč. motivace v pracovním životě. Čtvrté patro práce předkládá standardy pro ostatní patra. Pokud se zdroje jednotlivce nachází v rovnováze s tímto patrem, tak je možno pracovní schopnost považovat za dobrou. Pokud zdroje zaměstnanců vykazují nesoulad s požadavky patra práce, pak lze očekávat zhoršení pracovní schopnosti. **Zásadní úlohu při udržování rovnováhy plní manažeři.** Ze své pozice mohou rozvíjet a organizovat čtvrté patro podle potřeb zaměstnanců.

Pracovní schopnost lze udržet pouze stabilizací rovnováhy mezi prací a individuálními zdroji zaměstnance. Podpora služeb v oblasti podpory zdraví a pracovní schopnosti roste se stárnutím populace. Pracovní schopnost podporuje vedle zaměstnavatele také rodina a nejbližší okolí jednotlivce. Pro udržení pracovní schopnosti je důležitá také podpora sladění rodinného a pracovního života. Pracovní, zdravotní a vzdělávací politika vytváří jednak předpoklady pro pracovní schopnost, také však s sebou přináší i výzvy (např. požadavek delší doby zaměstnanosti).

T. I. J. Van den Berg (2010) potvrzuje, že špatné sebevnímání zdraví souvisí s odchodem z placeného zaměstnání kvůli důchodu, nezaměstnanosti nebo invaliditě. **Sladění pracovních podmínek a životního stylu** zmenšilo souvislosti mezi nemocí a odchodem z placeného zaměstnání. Špatné sebepocitované zdraví se nejčastěji

vyskytlo u evropských pracovníků ve věku 50–63 let. Dopad špatného zdraví na odchod z placeného zaměstnání je možné omezit preventivními opatřeními např. proti obezitě, problematickému pití alkoholu, kontrolou práce a rovnováhou mezi úsilím a odměnou. Důležitými faktory pro rozhodnutí odejít do předčasného důchodu je špatný zdravotní stav a špatné pracovní podmínky. Tato rozhodnutí může snížit sociální podpora a oceňující styl vedení.

L. Cimbáliková et al. (2015) upozorňuje na velký potenciál při využití konceptu age managementu, pracovní schopnosti i sebesposuzovacího dotazníku pracovní schopnosti, tzv. index pracovní schopnosti (Work ability index – WAI) v podmínkách ČR díky příkladům dobré praxe ve velkých podnicích, zejména s mezinárodním zázemím. *Teorie age managementu a pracovní schopnosti by měla být rozšířena do různých pracovních prostředí a rezortů* (např. zdravotnictví, sociální práce, školství). Měl by být podpořen také výzkum jejich efektivního využívání. Různé rezorty a instituce by měly spolupracovat při péči o pracovníky a nezaměstnané nejenom ve vyšším věku. Hlavní překážka při zavedení v ČR plyne z chybějící podpory (menších) firem v zaměstnávání lidí ve věku 50 a více let i z absence legislativy. Jako vzor pro ČR by mohla být využita legislativa, politika zaměstnanosti i důchodová reforma ve Finsku. Řada firem aplikuje některé strategie age managementu podvědomě a intuitivně již nyní.

Univerzita Karlova (2017) na základě výzkumu upozorňuje na skutečnost, že *v ČR není k age managementu přistupováno systémově*, i když prodloužení pracovní kariéry pracovníků a jejich motivace k odložení odchodu do důchodu je jedním ze strategických cílů Národního akčního plánu podporujícího pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017. Dokument zdůrazňuje koncept age managementu na pracovištích a jeho využívání jako součásti řízení lidských zdrojů a sociální odpovědnosti organizací. Age management je v ČR i nadále prakticky novou koncepcí. Pracoviště v ČR zavedla některá dílčí opatření age managementu (vzdělávání či podpora zdraví). Opatření na podporu pracovní schopnosti zaměstnanců by měly pokrývat všechny její faktory.

Podle **L. Husaříkové et al.** (2021) *se člověk jako zaměstnanec nachází v odlišných fázích životního cyklu*. V rámci procesu stárnutí se pracovní výkonnost zaměstnance mění, mění se i nároky na výkon této práce. V případě, že některé fázi není věnována pozornost, může se zhoršit výkon práce, obtížněji hledat nové zaměstnání nebo dojít ke ztrátě stávajícího zaměstnání. Předpokladem pro udržení vhodné úrovně pracovní schopnosti je dobré zdraví, odpovídající kompetence, motivace a uzpůsobené pracoviště a pracovní prostředí. Zjišťování a vyhodnocování pracovní schopnosti se provádí aplikací indexu pracovní schopnosti WAI. Východiskem této metody je mezinárodně standardizovaný dotazník, který byl přeložen do více než 30 jazyků. Hodnotící přístup pokrývá medicínské, sociologické a demografické

hledisko. Tato multidisciplinární metoda byla aplikována např. v Nizozemí, Finsku, Rakousku a Německu. Výsledky měření WAI využívá např. také slovenský „Národný program aktívneho starnutia na roky 2021–2030“. Měření WAI byla také aplikována při formulaci politiky stárnutí v Maďarsku. V ČR nebylo dosud zorganizováno rozsáhlejší, či dokonce komplexní šetření. Prozatím byla uskutečněna jenom dílčí měření ve třech sektorech a organizacích národního hospodářství. Vzorek organizací k měření činil 3 926 zaměstnanců.

L. Husaříková et al. (2022) publikují závěry z pilotního měření pracovní schopnosti zaměstnanců v ČR. Projekt se zabýval třemi sektory národního hospodářství, u kterých dle realizátorů hrozí pokles pracovní schopnosti. Jako rizikové sektory byly označeny tyto sektory: zpracovatelský průmysl, doprava a skladování a zdravotní a sociální péče. Z hodnocení pracovní schopnosti podle WAI plyne nejvyšší podíl zaměstnanců s horší (tzn. nízkou a průměrnou) pracovní schopností nejčastěji v odvětví zpracovatelského průmyslu. Trend se v tomto odvětví snižuje ostřeji od 50–55 roku života zaměstnance a následně je mapován jeho odchod z odvětví. Podobný vývoj byl zjištěn také u odvětví dopravy a skladování. Zde však zaměstnanost starších ročníků ve více případech přetrvává. Uspokojivé závěry poskytuje měření pro odvětví zdravotní a sociální péče. ***Doporučení pro zlepšení pracovní schopnosti žádají zacílit opatření*** na věkovou skupinu žen starších 50 let, na manuálně pracující ve firmě od 250 do 999 zaměstnanců s výučním listem, s kratší pracovní dobou, s vyšší tělesnou hmotností, kteří přemýšlí o odchodu z odvětví dříve, než je důchodový věk.

Dobeš et al. (2022a) uvádí, že v době pandemie covidu-19 byly zahájeny změny dosavadních ekonomických a sociálních procesů. Proces globalizace byl vystřídán deglobalizací, která může ovlivnit také trh práce. Stupňování konkurence mezi skupinami na trhu práce může vytvořit disproporce na trhu práce. Postavení znevýhodněných skupin je možné zlepšit pomocí osvědčených nástrojů politiky zaměstnanosti. Metoda průzkumu pracovní schopnosti podle ***modelu Domu poskytuje komplexní, dynamický koncept pracovní schopnosti***. Jeho aplikací lze firmám/organizacím ukázat možnosti, jak podpořit delší a kvalitnější pracovní život. Podpora lepší pracovní schopnosti na pracovišti zvyšuje produktivitu práce. Evropské země v současnosti usilují o zlepšení pocitu well-being u zaměstnanců. Indikátory pro lepší pohodu na pracovišti poskytuje Dům pracovní schopnosti (ocenění, důvěra, spravedlivé zacházení a podpora). Mezi hlavní oblasti pro podporu pracovní schopnosti patří např. zdraví u jednotlivců (prevence a léčba) a u organizací (bezpečnost a ochrana zdraví).

Dobeš et al. (2022b) považují age management za pramen strategií, které se soustřeďují na cíl a na účinná opatření k podpoře zaměstnanců. Práce nemá škodit, má být realizovatelná, snesitelná a má povzbuzovat k učení. Člověk zvládá pracovní nároky s pomocí zdraví, kompetencí a motivací. Zaměstnavatel zase tvoří k výkonu práce pracovní předpoklady. V případě, že chybí rovnováha mezi pracovními

požadavky a individuálními schopnostmi, pracovní schopnost je průměrná, nebo dokonce nízká. Rizikem pro stárnoucí pracovníky je např. práce na směny, dlouhá pracovní doba, malá autonomie, riziko nehody. ***Stárnoucí pracovníci by měli být podpořeni*** školením, dalším vzděláváním a také v případě potřeby individuálním uspořádáním pracovní doby.

Dobeš et al. (2021) upřednostňují **proaktivní přístupy před jednotlivými řešeními**. Vhodné pro stárnutí je také celoživotní vzdělávání, které zpřístupňuje příležitosti pro nové kariérní dráhy. Dlouhodobě neřešená nerovnováha mezi lidskými zdroji a pracovními požadavky může vyvolat růst absence, pracovní neschopnosti a pokles kvality práce a produktivity. Opatření upravující pracovní podmínky by měly být přijímány po vzájemném jednání mezi pracovníky a manažery. Podpora podniku může být tohoto druhu: např. zdravé stravování, zdravotní benefity, zákaz kouření, aktualizace vzdělávacích programů, pravidelná hodnocení zaměstnanců, firemní školky, ergonomie práce.

1.2 Princip age managementu podle domácích a zahraničních strategických/koncepčních materiálů

I. Hlavní cíl: Age management u zaměstnavatelů

a) Koncepční a strategické dokumenty schválené MPSV

Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017 (MPSV, 2014) v komplexně pojatém age managementu např. považuje politiky stárnutí obyvatelstva za účinné v případě, že budou mít podobu komplexního přístupu. V souvislosti se zaměstnáváním starších pracovníků a seniorů ve vazbě na systém důchodového pojištění doporučuje, aby kvůli růstu ekonomické konkurenceschopnosti ČR vstřícně přistupovala k zaměstnancům různého věku. Mezi hlavní výzvy patří např. změna postojů ke stárnutí, propojení opatření age managementu s důchodovou reformou.

Zásadním dokumentem v oblasti komplexně pojatého age managementu (hlavní cíl č. 1 a č. 2) je Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030 (MPSV, 2020). Ten se také týká demografického stárnutí v souvislosti s age managementem. Z důvodu individuálního přístupu k zaměstnavatelům předkládá realizaci opatření k podpoře zaměstnavatelů (především malých a středních) při zavádění vnitřních personálních procesů k růstu začlenění age managementu a k co největšímu zapojení pracovních sil ve všech životních fázích. K podpoře adaptace zaměstnavatelů doporučuje opatření Modernizace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) ke zvýšení adaptace zaměstnavatelů a pracovní síly na technologické změny

a demografické stárnutí (podpora celoživotního vzdělávání, adaptace starších osob, mezigenerační výměny).

*Jiným dokumentem komplexně pojatého age managementu je Strategie ro-
dinné politiky 2024–2030 (MPSV, 2023b), která např. zmiňuje podporu age ma-
nagementu a diverzity pracovních týmů u zaměstnavatelů prostřednictvím podpory
z dotačních titulů. V tomto případě se hovoří o age managementu u zaměstnavatelů
(hlavní cíl č. 1).*

b) Další domácí a zahraniční dokumenty jiných institucí a autorů

Realizovaný desk research také vychází z mezinárodních a EU dokumentů, které přímo nebo nepřímo pokrývají age management. Hlavně se jedná o:

- 2017 Lisbon Ministerial Declaration: “A Sustainable Society for All Ages: Realizing the potential of living longer” (UNECE, 2017),
- Berlin Ministerial Declaration: A Society for all Ages in the UNECE Region (United Nations, 2002),
- Implementing the Population and Development, Agenda 29th United Nations General Assembly, Special Session on the follow-up to the Programme of Action of the International Conference on Population and Development Beyond 2014 – ICPD Beyond 2014 High-Level Global Commitments (United Nations General Assembly, 2014),
- Doporučení pro celoevropské strategie Evropského sociálního fondu (ESF): Career Management & Age Management (A. Scoppetta a L. Jodar, 2019),
- Europe Strategy 2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive growth (European Commission, 2010),
- Akční plán pro evropský pilíř sociálních práv (Evropská komise, 2021),
- Past, present and future of work ability (J. Ilmarinen a K. Tuomi, 2023),
- Age-Related Changes of the Work Ability Construct and its Relation to Cognitive Function in the Older Worker: A 16-Year Follow-up Study (L. Ruoppila et al., 2008),
- The effect of re-employment on perceived health (M. Schuring et al., 2014),
- Retirement on Grounds of Ill Health (M. Stattin, 2004),
- Aging, work, life-style and work ability among Finnish municipal workers in 1981– 1992 (K. Tuomi, 1997),
- Age management: Jak rozumět stárnutí a jak na něj reagovat (P. Novotný et al., 2015),
- Stárnutí se nevyhneme (Štyglerová, T. et al., 2014).

II. Hlavní cíl: Age management na podporu zdravého a aktivního stárnutí

a) Age management, zdravé a aktivní stárnutí v koncepčně-strategických materiálech MPSV

Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017 v případě zdravého a aktivního stárnutí doporučuje zaměřit se především na zdraví a celoživotní učení, protože je potřeba k efektivnímu využití potenciálu rostoucího počtu seniorů. Zdraví a celoživotní učení jsou předpokladem účasti na trhu práce, aktivního podílu na rozvoji občanské společnosti a podpore mezigeneračního dialogu. Demografické stárnutí populace vyvolává vyšší tlak na prodlužování pracovního života osob v seniorském věku. Dobrovolnictví se stává alternativní možností k aktivnímu zapojení do společnosti po opuštění trhu práce. Je také prevencí sociálního vyloučení.

Zásadním dokumentem v oblasti komplexně pojatého age managementu (hlavní cíl č. 1 a č. 2) je **Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030**. Tento strategický dokument v případě adaptace zaměstnavatelů navrhuje opatření modernizace nástrojů Aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) k podpoře adaptace zaměstnavatelů a pracovní síly na technologické změny a demografické stárnutí (podpora celoživotního dalšího vzdělávání, adaptace starších osob, mezigenerační výměny a konceptu age managementu). V této části text žádá reflektování požadavků trhu práce a motivace zaměstnanců k prodlužování aktivního profesního života v důchodovém systému.

Dalším dokumentem komplexně pojatého age managementu je **Strategie rodinné politiky 2024–2030**. Tento dokument vybízí k podpoře zavádění flexibilních forem práce a možnosti pracovat z domova; rozšíření možností homeworkingu a práce na dálku v důsledku zkušeností z pandemie. Ve smyslu zdravého a aktivního stárnutí podporuje tvorbu veřejného prostoru příznivého pro rodiny a pro seniory; posílení mezigenerační spolupráce a participace seniorů ve společnosti; prevenci sociální izolace rodin pečujících a seniorů.

STRAPS (MPSV, 2021) navazuje na materiál Národní akční plán. Vytváří strategický přístup k přípravě společnosti na stárnutí z průřezového pohledu. Rámec odráží problémy dnešních seniorů, ale rovněž navrhuje opatření přípravy na stárnutí společnosti pro všechny věkové skupiny. **STRAPS** se zabývá jenom oblastí age managementu k podpoře zdravého a aktivního stárnutí (*hlavní cíl č. 2*) v části 8. Celoživotní učení, trh práce a aktivní stárnutí. Tento strategický cíl podporuje realizaci flexibilních forem práce. Zaměstnavatelé jsou konkrétně vyzýváni k zaměstnávání starších osob a k setrvání na pracovním trhu co nejdéle. V roce 2023 schválený **AP ke STRAPS (MPSV, 2023a)** při této příležitosti zmiňuje např. růst povědomí o principu age managementu, následování nejnovějších trendů v pracovních procesech; podporu

aktivní politiky v reálných podmínkách (také se *nejedná o komplexní pohled na age management*).

Otázku dopadu demografických změn **STRAPS** řeší např. v části č. 2. Dostupnější a kvalitní sociální a zdravotní služby; č. 3. Dostupnější a bezbariérové bydlení pro seniory; č. 6. Podpora rodiny a mezilidských vztahů; č. 9. Bezbariérový veřejný prostor. V roce 2023 schválený **AP ke STRAPS** uvádí např. podporu dostupnosti sociálních a zdravotních služeb. Zdravé a aktivní stárnutí je ve **STRAPSu** pokryto hlavním cílem č. 8. Celoživotní učení, trh práce a aktivní stárnutí; č. 9. Bezbariérový veřejný prostor; č. 6. Podpora rodiny a mezilidské vztahy. V roce 2023 schválený **AP ke STRAPS** např. doporučuje soustředit se na podporu dobrovolnictví a zlepšení institucionálního rámce. V souvislosti se zdravím uvažuje o podpoře preventivní zdravotní péče, zdravého životního stylu, integrace sociálních a zdravotních služeb dlouhodobé péče. V případě zdravého a aktivního stárnutí vyzdvihuje význam prevence sociální izolace, podpory zdravého a aktivního stárnutí, účasti na tvorbě politik a aktivačních opatření.

b) Mezinárodní a EU dokumenty k přípravě na stárnutí vč. vlivu na pracovní život

Hlavně se jedná o:

- Resolution adopted by the General Assembly on 19 December 2023, Follow-up to the Second World Assembly on Ageing (United Nations, General Assembly, 2023),
- Global strategy and action plan on ageing and health (World Health Organization 2017),
- Draft 0: Global Strategy and Action Plan on Ageing and Health (World Health Organization 2015),
- Akční plán stárnutí a zdraví Organizace spojených národů – tzv. Dekáda zdravého stárnutí 2021–2030 (World Health Organization, 2020),
- prioritní oblasti politiky stárnutí formulované v Římské ministerské deklaraci z roku 2022 (EHK OSN, 2022),
- dokument Evropské komise The Future of Social Protection and of the Welfare State in the EU uvádí, že stárnutí populace ovlivňuje finanční udržitelnost systémů sociální ochrany vyžadující vyšší zaměstnanost a přehodnocení tradičních „hranic“ ekonomicky aktivního života (European Commission, 2023),
- Evropské inovační partnerství v oblasti aktivního a zdravého stárnutí (EIP pro AHA) zaměřující se na využívání digitálních technologií k aktivnímu a zdravému stárnutí (Evropská komise, 2022),
- Zprávu Evropské komise o dopadu demografických změn (Evropská komise, 2020),
- Závěry Rady o zohledňování problematiky stárnutí – 6976/21 (Council European Union, 2021),

- Zelenou knihu o stárnutí: Podpora mezigenerační solidarity a odpovědnosti (Rada Evropské unie, 2021),
- Závěry Rady „Demografické výzvy – další postup“ (Rada Evropské unie, 2020),
- Závěry evropského dokumentu „Budoucnost sociální ochrany a sociálního státu, který se detailně věnuje výzvám v oblasti sociálního zabezpečení nejen seniorů“ (European Commission, 2023).

AP ke STRAPS v ČR se kromě jiného také zabývá prioritami vlády z *Programového prohlášení vlády České republiky ve znění revize 03/2023*. Konkrétně jde o tyto priority: **Sociální a rodinná politika, Vzdělávání a sport, Digitalizace, Regionální a místní rozvoj, Spravedlnost a právo.**

c) Provázanost se schválenými národními koncepčními a strategickými dokumenty jiných institucí ČR

Především se jedná o:

- Strategický rámec Česká republika 2030 (Vláda ČR, 2017),
- Strategický rámec Zdraví 2030 (Ministerstvo zdravotnictví ČR, 2019),
- Národní strategii rozvoje sociálních služeb na období 2016–2025 (MPSV, 2016),
- Koncepci bydlení ČR 2021+ (Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, 2021) a Koncepci sociálního bydlení ČR 2015–2025 (MPSV, 2015),
- Strategii rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030 (Úřad vlády ČR, 2021) a navazující Akční plán prevence domácího a genderově podmíněného násilí na léta 2019–2022 (Úřad vlády ČR, 2019), Akční plán prevence domácího a genderově podmíněného násilí na léta 2023–2026 (Vláda ČR, 2023a).

Koordinace politiky přípravy na stárnutí v ČR je v kompetenci MPSV. Z titulu tohoto postavení tak instituce koordinuje a zajišťuje provázanost jednotlivých strategií resortů v oblasti přístupů ke stárnutí a odráží průřezové priority v seniorské politice. Z historického pohledu se na přípravu na stárnutí soustřeďovaly ještě tyto dokumenty:

- Národní program přípravy na stárnutí na období let 2003 až 2007 (MPSV, 2007),
- Národní program přípravy na stárnutí na období let 2008 až 2012 (MPSV, 2008),
- Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí na léta 2013 až 2017. Aktualizovaná verze k 31.12.2014 (MPSV, 2014).

Použitá literatura

Cimbálníková, L.; Fukan, J.; Lazarová, B.; Navrátilová, D.; Novotný, P.; Odrazilová, R.; Palán, Z.; Rabušicová, M.; Rajmonová, M.; Řeháková, L.; Štorová, I. 2015. Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+: Metodická příručka. Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, Projekt ESF „Strategie age Managementu v České republice“ (registrační číslo CZ.1.04/5.1.01/51.00079) v rámci OP Lidské zdroje a zaměstnanost. ISBN 978-80-904531-5-9.

- Council European Union. 2021. Council Conclusions on Mainstreaming Ageing in Public Policies. 6976/21. Dostupné z: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-6976-2021-INIT/en/pdf>.
- Dobeš, J.; Formusková, J.; Kostelníková, M.; Kříž, J.; Pokorný, B.; Štorová, I. 2022a. Metodika na řízení schopnosti pro cílovou skupinu osob nezaměstnaných. Projekt Work Ability Management č. 2020-1-CZ01-KA204-078204 Erasmus+ Program Kex Action 2 Strategická partnerství pro vzdělávání dospělých.
- Dobeš, J.; Formusková, J.; Kostelníková, M.; Kříž, J.; Pokorný, B.; Štorová, I. 2022b. Metodika na řízení podpory pracovní schopnosti pro cílovou skupinu osob zaměstnaných anebo zvažujících změnu profese. Work Ability Management č. 2020-1-CZ01-KA204-078204 Erasmus+ Program Kex Action 2 Strategická partnerství pro vzdělávání dospělých.
- Dobeš, J.; Formusková, J.; Kostelníková, M.; Kříž, J.; Pokorný, B.; Štorová, I. 2021. Podpora stárnutí na pracovišti. Projekt Work Ability Management č. 2020-1-CZ01-KA204-078204 Klíčová akce programu Erasmus+ 2 Strategická partnerství pro vzdělávání dospělých.
- EHK OSN. 2022. Udržitelný svět pro všechny věkové kategorie: Spojení sil za účelem dosažení solidarity a rovných příležitostí po celý život“. Ministerská konference Řím 15.–17. června 2022. Dostupné z: https://unece.org/sites/default/files/2022-11/ECE_WG.1_41_WEB.pdf.
- European Commission. 2023. The Future of social Protection and of the Welfare State in the EU. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. Dostupné z: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/842d8006-c3b3-11ed-a05c-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-283143938>.
- European Commission. 2010. EUROPE 2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive growth. COM(2010) 2020 final
- Evropská komise. 2022. Evropské inovační partnerství v oblasti aktivního a zdravého stárnutí (EIP pro AHA) zaměřující se na využívání digitálních technologií k aktivnímu a zdravému stárnutí <https://futurium.ec.europa.eu/en/active-and-healthy-living-digital-world>.
- Evropská komise. 2021. Akční plán pro evropský pilíř sociálních práv. COM(2021) 102 final. {SWD(2021) 46 final}, <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/en/>.
- Evropská komise. 2020. „Evropská komise přijala zprávu o dopadu demografické změny v Evropě“. Brusel 2020. Dostupné z: <https://search.seznam.cz/?q=Evropsk%C3%A1+komise+p%C5%99ijala+zpr%C3%A1vu+o+dopadu+demografick%C3%A9+z%C4%9Bny+v+Evrop%C4%9B&oq=Evropsk%C3%A1+komise+p%C5%99ijala+zpr%C3%A1vu+o+dopadu+demografick%C3%A9+z%C4%9Bny+v+Evrop%C4%9B&aq=-1&ms=2659&ks=1&sourceid=top&sid=JaDkzY305Q5xkxIHdTxH&sgId=MC44NzQ4OTE4OTg0NDM1NTk0IDE2ODIxNTM1OTUuNTc5>.
- Gould, R.; Ilmarinen, J.; Jarvisalo, J.; Koskinen, S. 2008. Dimensions of Work Ability: Results of the Health 2000 Survey 2008. Helsinky [cit. 2023-04-21]. Dostupné z: <https://sivusto.kykyviisari.fi/wp-content/uploads/2018/09/Gould-Dimensions-of-work-ability.pdf>.
- Husafíková, L.; Slováčková, M.; Spáčil, P.; Šulák, J.; Navrátil, M. 2022. Měření pracovní schopnosti zaměstnanců v ČR – II. ETAPA – Vyhodnocení pilotního měření WAI ve zpracovatelském průmyslu, dopravě a skladování, zdravotní a sociální péči a návrhy opatření pro ČR. Svaz průmyslu a dopravy ČR. TREXIMA, Age Management.

- Husaříková, L.; Slováčková, M.; Spáčil, P.; Šulák, J. 2021. Posuzování úrovně pracovní schopnosti zaměstnanců v ČR. Vstupní analýza a identifikace rizikových sektorů. Svaz průmyslu a dopravy ČR. TREXIMA.
- Ilmarinen, J.; Tuomi, K. 2023. Past, present and future of work ability. Finnish Institute of Occupational Health, Finland.
- Ilmarinen, J. 2006. Towards a longer worklife! Ageing and the quality of worklife in the European Union. Finnish Institute of Occupational Health, Ministry of Social Affairs and Health, Helsinki.
- Ilmarinen, J.; Tuomi, K. 2004. Past, present and future of work ability. In Ilmarinen J, Lehtinen S, eds. Past, Present and Future of Work Ability. Finnish Institute of Occupational Health, People and Work, Research Reports 65, Helsinki, p. 1–25.
- Järviskoski, A.; Härkäpää, K.; Mannila, S. 2001. Moniulotteinen työkykykäsitys ja työkykyä ylläpitävä toiminta [Multidimensional work ability concept and maintenance of work ability]. Kuntoutus 2001(3):3–11.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2023a. Akční plán k naplnění Strategického rámce přípravy na stárnutí společnosti na období 2023–2025. <https://www.mpsv.cz/web/cz/akeni-plan-k-naplneni-strategickeho-ramce-pripravy-na-starnuti-spolecnosti-na-obdobi-2023-2025>.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2023b. Strategie rodinné politiky 2024–2030. <https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/Strategie+rodinn%C3%A9+politiky+2024-2030.pdf/f256340c-9229-a4de-6f0a-90f7ad343fef>.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2021. Strategický rámec přípravy na stárnutí společnosti 2021–2025. https://www.mpsv.cz/documents/20142/372809/Strategicky_ramec_pripravy_na_starnuti_spo_lecnosti_2021-2025.pdf/99bc6a48-abcf-e555-c291-1005da36d02e.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2020. Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030. <https://www.mpsv.cz/strategicky-ramec-politiky-zamestnanosti-do-roku-2030>.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2016. Národní strategie rozvoje sociálních služeb na období 2016–2025. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/577769/NSR_SS.pdf/.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2015. Koncepce sociálního bydlení České republiky 2015–2025. Dostupné z: <http://socialnibydeni.mpsv.cz/cs/co-je-socialni-bydeni/koncepce-socialniho-bydeni-cr-2015-2025>.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2014. Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017 Aktualizovaná verze k 31. 12. 2014. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/372809/NAP_311214.pdf/0cc270fa-dbf9-fcd5-93d6-5e7b0e9376b2.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2008. Kvalita života ve stáří, Národní program přípravy na stárnutí na období let 2008 až 2012. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/narodni-program-pripravy-na-starnuti-na-obdobi-let-2008-az-2012-kvalita-zivota-ve-stari->.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2007. Národní program přípravy na stárnutí na období let 2003 až 2007. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/narodni-program-pripravy-na-starnuti-na-obdobi-let-2003-az-2007>.
- Ministerstvo pro místní rozvoj ČR. 2021. Koncepce bydlení České republiky 2021+. Dostupné z: <http://socialnibydeni.mpsv.cz/cs/novinky/358-koncepce-bydeni-cr-2021-mmr>.

- Ministerstvo zdravotnictví ČR. 2019. Zdraví 2030. Strategický rámec rozvoje péče o zdraví v České republice do roku 2030. Dostupné z: <https://www.mzcr.cz/vlada-schvalila-strategy-ramec-zdravi-2030-2/>.
- Novotný, P.; Bosničová, N.; Břenková, J.; Fukan, J.; Lazarová, B.; Navrátilová, D.; Palán, Z.; Pokorný, B.; Rabušicová, M. 2015. Age management: jak rozumět stárnutí a jak na něj reagovat. Možnosti uplatnění age managementu v České republice. Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o. s. Projekt ESF „Implementace Age Managementu v České republice“ (registrační číslo CZ.1.04/5.1.01/B2.00012) v rámci OP Lidské zdroje a zaměstnanost.
- Rada Evropské unie. 2021. Zelená kniha o stárnutí Podpora mezigenerační solidarity a odpovědnosti. Dostupné z: [IMMC.COM%282021%2950%20final.CES.xhtml.1_CS_ACT_part1_v2.docx](https://www.immc.com/282021%2950%20final.CES.xhtml.1_CS_ACT_part1_v2.docx) (europa.eu)
- Rada Evropské unie. 2020. Závěry Rady „Demografické výzvy – další postup“.
- Rohmert, W.; Rutenfranz, J. eds. 1983. *Praktische Arbeitsphysiologie*. Georg Thieme Verlag, Stuttgart, New York, p. 5–29.
- Ruoppila, I.; Huuhtanen, P.; Seitsamo, J.; Ilmarinen, J. 2008. Age-Related Changes of the Work Ability Construct and its Relation to Cognitive Function in the Older Worker: A 16- Year Follow-up Study, The Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki, Finland. JYVASKYLA STUDIES IN EDUCATION, PSYCHOLOGY AND SOCIAL RESEARCH 336.
- Scoppetta, A., Jodar L. 2019. Career Management & Age Management. EURO.CENTRE. REPORT. Vienna: European Centre. 2019. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/334031343_Career_Management_Age_Management.
- Schuring, M.; Mackenbach, J.; Voorham, T.; Burdorf, A.; 2014. The effect of re-employment on perceived health. *Journal of Epidemiology and Community Health* 65, 7 (2010) 639, DOI: 10.1136/jech.2009.103838.
- Stattin, M. 2004. Retirement on Grounds of Ill Health. *Occup Environ Med* 2005; 62:135–140. doi: 10.1136/oem.2004.015669.
- Štyglarová, T.; Němečková, M.; Šimek, M. 2014. Stárnutí se nevyhne. Český statistický úřad, oddělení demografické statistiky. <https://www.czso.cz/csu/czso/ea002b5947>.
- Tuomi, K.; Ilmarinen, J.; Martikainen, R.; Aalto, L.; Klockars, M. 1997. Aging, work, life- style and work ability among Finnish municipal workers in 1981–1992. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* February 1997.
- UNECE, 2017. Lisbon Ministerial Declaration: “A Sustainable Society for All Ages: Realizing the potential of living longer”. Lisbon Ministerial Conference on Ageing 20.–22. September 2017.
- United Nations. 2023. Resolution adopted by the General Assembly on 19 December 2023, Follow-up to the Second World Assembly on Ageing. General Assembly.
- United Nations General Assembly. 2014. Implementing the Population and Development, Agenda 29th United Nations General Assembly, Special Session on the follow-up to the programme of Action of the International Conference on Population and Development Beyond 2014 (ICPD Beyond 2014 High-Level Global Commitments), ISBN: 978-1-61800-880-0.
- United Nations. 2002. Berlin Ministerial Declaration: A Society for all Ages in the UNECE Region. UNECE Ministerial Conference on Ageing Berlin (Germany), 11–13 September 2002.

- Univerzita Karlova, AIVD ČR, z. s. 2017. Age management Uptake. Intelektuální výstup 1. Project Name: Age Management Uptake; Project No.: 2017-1 SK01-KA204-035420.
- Úřad vlády ČR. 2021. Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf.
- Úřad vlády ČR. 2019. Akční plán prevence domácího a genderově podmíněného násilí na léta 2019–2022. Dostupné z: https://www.dataplan.info/img_upload/7bdb1584e3b8a53d337518d988763f8d/akcni-plan-prevence-domaciho-a-genderove-podmineného-nasili-na-lea-2019-2022.pdf.
- Van den Berg, T. I. J. 2010. The Role of Work Ability and Health on Sustaining Employability. Erasmus Universiteit Rotterdam. ISBN 978-90-77283-10-3
- Vláda ČR. 2023a. Akční plán prevence domácího a genderově podmíněného násilí na léta 2023–2026. <https://vlada.gov.cz/cz/-130347/>.
- Vláda ČR. 2017. Strategický rámec: Česká republika 2030. Dostupné z: <https://www.cr2030.cz/wp-content/uploads/2023/01/Strategicky%CC%81-ra%CC%81mec-C%CC%8CR-2030.pdf>.
- World Health Organization. 2020. Decade of Healthy Ageing Baseline Report. Dostupné z: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240017900>.
- World Health Organization. 2017. Global strategy and action plan on ageing and health. ISBN 978-92-4-151350-0.
- World Health Organization. 2015. Draft 0: Global Strategy and Action Plan on Ageing and Health. Website: <http://who.int/ageing/consultation/en>.

Kapitola IV

Koncept životního cyklu

1. Zásadní mezinárodní teoreticko-empirické závěry

Shromážděný teoreticko-empirický výzkum pokrývá následující výzkumné oblasti a jim odpovídající podoblasti.

1.1 Životní cyklus s nejistým odchodem do důchodu; Společenská participace a kontrola vlastního života lidmi; Životní cyklus firmy podle peněžních toků; Ekonomie plodnosti v nové éře; Nástroje managementu k integraci tržních výhod a spokojeného života

Udržitelné řízení lidských zdrojů (udržitelné HRM) podporující tvorbu atraktivní značky zaměstnavatele

S. App, J. Merk a M. Büttgen (2012) hovoří o tom, jak může *udržitelné řízení lidských zdrojů* (Sustainable Human Resource Management – HRM) pomoci vytvořit atraktivní značku zaměstnavatele, která dokáže uspokojit různé potřeby a očekávání potenciálních i stávajících zaměstnanců, aniž by byla ohrožena konzistentní image zaměstnavatele, což může vést k trvalé konkurenční výhodě. Udržitelné HRM by mělo firmám pomoci přilákat a udržet si vysoce kvalitní zaměstnance, protože integraci postupů udržitelného HRM do hodnotové nabídky zaměstnanců vytvářejí jedinečnou a atraktivní značku zaměstnavatele. *Koncept prodlouženého životního cyklu zaměstnance* zobrazuje, jak lze slib značky zaměstnavatele naplnit tak, aby uspokojoval různé potřeby a očekávání potenciálních i stávajících zaměstnanců.

K propojení udržitelné HRM se značkou zaměstnavatele autoři vycházejí z teorie signalizace, teorie sociální identity a vztahu osoba–organizace. Dále používají *koncept životního cyklu* zaměstnance (Employee life cycle – ELC), aby ukázali, jak by udržitelné HRM mohlo přispět ke konzistentní značce zaměstnavatele, která slibuje uspokojit různé potřeby a očekávání zaměstnanců v různých fázích jejich ELC.

Udržitelné postupy HRM mají potenciál řešit tyto odlišné potřeby a očekávání, a tím pomoci značce zaměstnavatele oslovit potenciální i stávající zaměstnance v jejich různých fázích života a kariéry. Pokusili se ukázat, jak integrace udržitelného HRM do značky zaměstnavatele může vést k trvalé konkurenční výhodě. V rámci diskuse o nedostatku vysoce kvalifikovaných a motivovaných zaměstnanců poskytují koncepční základ pro propojení udržitelného HRM se značkou zaměstnavatele jako prostředku k přilákání a udržení vysoce kvalitní pracovní síly.

Pro tento příspěvek adaptovali výzkum zaměřený na udržitelné řízení lidských zdrojů (Corporate social performance – CSP) a naznačili, že organizace implementující **udržitelné řízení lidských zdrojů** (HRM) mohou zvýšit atraktivitu svého zaměstnavatele, a tím i svou schopnost přilákat a udržet si vysoce kvalitní zaměstnance, což vede ke konkurenční výhodě. Vytvořením efektivní značky zaměstnavatele organizace zvyšují svou atraktivitu, a dokonce si získávají status preferovaného zaměstnavatele. Organizace, které si vybudují značku zaměstnavatele založenou na udržitelném HRM, získají důležitý nástroj pro přilákání a udržení vysoce kvalitních zaměstnanců. Vývojový plán zaměstnavatele (Employee value proposition – EVP), který plní slib značky zaměstnavatele, by měl obsahovat postupy udržitelného HRM, protože ty podporují image zaměstnavatele zaměřenou na obsah. Organizace se tak mohou odlišit od konkurence na trhu práce. Pro propojení udržitelného HRM se značkou zaměstnavatele se obrací na existující teorii. Například teorie signalizace naznačuje, že značka zaměstnavatele může signalizovat výhody své nabídky zaměstnání. Teorie sociální identity dále naznačuje, že pozitivní image zaměstnavatele orientovaného na náplň práce může zlepšit sebepojetí potenciálních i stávajících zaměstnanců, což činí zaměstnavatele atraktivnějším. Vnímaná shoda mezi osobními charakteristikami a EVP poskytovaným organizací může navíc zvýšit atraktivitu organizace jako zaměstnavatele.

Společensky odpovědné obchodní praktiky (SRBP) – zdroje motivace korporátní aktivity a vzestupu integrace společenské odpovědnosti

B. M. Lauren (2014) se zaměřuje na vývoj společensky odpovědných obchodních praktik (Socially responsible business practices – SRBP); historický vývoj komerční filantropie; současné tržní trendy, které pohánějí korporátní aktivity; a předpokládaný vzestup integrace společenské odpovědnosti v rámci organizačních kultur. Účelem práce je poskytnout důkazy o tom, jak SRBP přispívají k síle a úspěchu amerických společností vyrábějících spotřební zboží, spíše než aby ji snižovaly, a to díky jejich strategické integraci do organizačních kultur. Kromě stručného historického přehledu vývoje SRBP práce zdůrazní, jak se cíle SRBP neustále vyvíjely se současnými cíli zaměřenými *na dlouhodobou udržitelnost* (nejen finanční

životaschopnost). Závěrečná část práce prozkoumá pluralismus SRBP. To poskytne holistický rámec pro zdůraznění důležitosti zapojení soukromého sektoru do přispívání k lidskému rozvoji.

Zavedení SRBP do organizační kultury nepovede okamžitě ke snížení nákladů, zvýšení produkce ani ke zvýšení morálky. Bez ohledu na *fázi svého životního cyklu* musí být každá společnost, která si přeje zlepšit své firemní občanství, flexibilní, vášnivá a inovativní při vytváření a implementaci nových iniciativ. Místo spoléhání se na jednotlivce jako jediné dobrodince společnosti, zapojují iniciativy SRBP všechny, včetně zaměstnanců, zákazníků, akcionářů a členů komunity, do řešení cílů zaměřených na zlepšení společnosti. Cíl růstu společnosti vyžaduje, aby se všichni zaměstnanci neustále učili a rozšiřovali své oblasti znalostí a zkušeností. Aby společnost tohoto cíle dosáhla, nabízí řadu kurzů ve formálních učebnách i online, které poskytují vzdělávací příležitosti ke zlepšení efektivity a účinnosti společnosti. Pokud jde o provoz, společnost snížila počet zaznamenaných úrazů celosvětově o 72 % za posledních pět let díky vylepšeným bezpečnostním opatřením a procesu Excellence v oblasti bezpečnosti a vedení (Safety Excellence and Leadership – SEAL), který analyzuje aktuální problémy a vyvíjí metody prevence.

Zahrnutá historická perspektiva poskytla stručný přehled historického vývoje společenské odpovědnosti ve Spojených státech v minulém století. Tato část dokládá, proč musí společnosti vyrábějící spotřební zboží věnovat pozornost společenské odpovědnosti, aby zůstaly relevantní v zemi, která neustále klade lidský rozvoj do popředí politické politiky, hospodářských reforem a sociálních kauz. Přehled literatury zdůraznil, že přední myslitelé v oblasti managementu již dlouho podporují myšlenku, že podniky přebírají odpovědnost za své jednání, a vysvětlil, jak mohou společnosti implementovat SRBP do organizačních kultur a provozních procesů. Profily společností, které SRBP používají, posílily myšlenku, že americké společnosti v odvětví spotřebního zboží mohou dosáhnout společenského a environmentálního úspěchu, aniž by obětovaly ekonomickou ziskovost. Tato teze zdůraznila důležitost *pohledu do minulosti při plánování budoucnosti*. Svět má jen omezené množství zdrojů a kapacity pro neustále rostoucí populaci. Všechny americké společnosti a spotřebitelé mají odpovědnost a schopnost přispět k maximalizaci délky života na Zemi prostřednictvím udržitelné zaměstnanosti, výroby a likvidace produktů. Budoucnost je plná příležitostí k podpoře sociálního, ekonomického a environmentálního rozvoje a dosažení udržitelnosti!

Jednoduchý model životního cyklu s nejistotou doby odchodu do důchodu

D. M. Blau (2008) uvádí, že výdaje na spotřebu v době odchodu do důchodu u mnoha domácností prudce klesají, ale většina si udržuje plynulý vývoj spotřeby.

Tento vzorec může vysvětlit *jednoduchý model životního cyklu* s nejistotou ohledně doby odchodu do důchodu. Bohatší verze modelu je kalibrována na data ze studie zdraví a důchodu (Health and Retirement Study – HRS). Medián změny výdajů na spotřebu v době odchodu do důchodu generovaný modelem je nulový, zatímco průměr je záporný, což odpovídá datům HRS. Rozsah poklesu spotřeby u domácností, které zažívají pokles, je však v modelu ve srovnání s daty příliš malý. Výsledky ukazují, že pokles spotřeby v době odchodu do důchodu v principu není pro rámec životního cyklu záhadou, a to ani s preferencemi, které lze oddělit mezi spotřebou a volným časem. Odchod do důchodu je obvykle samostatná událost, jejíž načasování je ze své podstaty nejisté. A odchod do důchodu nemusí být z různých důvodů snadno vratný. Pokud k odchodu do důchodu dojde v důsledku neočekávaného negativního zdravotního šoku nebo neočekávaného propuštění, dochází také k náhlému poklesu očekávaných celoživotních zdrojů. Nemělo by tedy být překvapením, že spotřební chování je u některých domácností v důchodu diskontinuální.

Model navržený v tomto článku dokáže vysvětlit, proč je medián poklesu spotřeby v důchodu nulový, zatímco průměr je záporný. Z výsledků je však zřejmé, že *samotný neočekávaný odchod do důchodu nemůže vysvětlit velkou část poklesu spotřeby* v důchodu pozorovaného v datech pro podmnožinu domácností, u kterých k poklesu dochází. Kalibrovaný model předpovídá průměrný pokles o 1–2 procentní body, zatímco data ukazují průměrný pokles o přibližně 12 procentních bodů.

Individuální variability populace jako most mezi studii úrovně morfologie, fyziologie, biochemie, výkonnosti organismu, chování a životní historie

V. Careau a T. Garland Jr. (2012) tvrdí, že studium fenotypové evoluce by mělo být integrativním úsilím, které kombinuje různé přístupy a překračuje disciplinární a fylogenetické hranice, aby zohlednilo komplexní znaky a organismy, které byly historicky studovány izolovaně od sebe navzájem. Analýzy individuální variability v rámci populací mohou sloužit jako most mezi studii zaměřenými na úroveň morfologie, fyziologie, biochemie, výkonnosti organismu, chování a *životní historie*. Například studium individuální variability usnadnilo integraci chování do konceptu *syndromu tempa života* a efektivně propojilo oblast energetiky s výzkumem osobnosti zvířat.

Z prvního termodynamického zákona (energie nemůže být vytvořena ani zničena) vyplývá, že veškerá energie, kterou zvíře vydá, musí být vyvážena jeho příjmem potravy, aby se udržela *dlouhodobá energetická rovnováha*. Od publikace je ústředním tématem evoluce princip alokace energie do různých funkcí (např. růst, reprodukce a udržení života), protože zvířata obecně nemají přístup k (nebo nemohou zpracovat) neomezenému množství potravy. Toto energetické omezení může zase generovat

kompromisy, tj. situace, kdy se jeden znak nebo funkce nemůže zvýšit, pokud se jiný nesníží (včetně tzv. Y-modelu alokace zdrojů). Tyto druhy kompromisů mohou zase způsobit, že se více znaků v průběhu životního cyklu střídá v kontinuu pomalého a rychlého vývoje.

Autoři došli k těmto závěrům: 1) Ačkoli je *studium individuální variability náročné, může pomoci budovat mosty mezi obory, a tím podpořit přijetí holistického pohledu na organismy*, který přináší důležitou synergii ve srovnání se samostatným zaměřením na jednotlivé kategorie vlastností. 2) Rámec zaměřený na výkon je užitečný pro integraci studií, které zahrnují fyziologii, chování, darwinovskou zdatnost, energetiku a environmentální kontext. 3) Ačkoli stále větší počet studií uvádí souvislosti mezi energetikou a rysy životního cyklu, stejně jako pozitivní vztah mezi bazálním metabolismem (Basal metabolic rate – BMR) a denními výdaji na energii (Daily energy expenditure – DEE) mezi druhy, tyto asociace jsou na úrovni individuální variability slabě podloženy. 4) Žádná „univerzální“ hypotéza (tj. založená na jediném základním mechanismu) nedokáže vysvětlit, jak by se energetika měla vztahovat k osobnosti a zdatnosti. Mnohočetné alokační a kompenzační mechanismy v rámci energetického rozpočtu jedince naznačují, že k plnému pochopení energetických důsledků individuální variability v osobnosti a rysech životního cyklu je zapotřebí více metabolických měření. 5) Výkonnost vyplňuje logickou mezeru v syndromu tempa života a má potenciál propojit kontextovou závislost výběru a osvětlit vztahy mezi energetikou a osobnostními rysy.

Ve druhé části závěrů autoři uvádí tyto výsledky: 6) Termín „osobnost“ se začal objevovat nezávisle ve studiích behaviorální ekologie savců a plazů, jako by vyjadřoval koncept, který se alespoň zdál být snadno srozumitelný všem, ale budoucí studie osobnosti zvířat se musí stát více než fenomenologickou povahou. 7) Ačkoli má výzkum individuální variability dlouhou a bohatou historii jak u savců, tak u šupinatých živočichů, rozvoj tohoto výzkumného úsilí probíhal do značné míry nezávisle a současné výzkumné potřeby se liší; studie o výkonu v současné době u savců chybí, zatímco u šupinatých živočichů je zapotřebí více studií o energetice. 8) Ačkoli lze intraindividuální variabilitu a motivaci ve studiích výkonu považovat za „rušivé“ parametry, mohou se také stát součástí komplexní studie relativního významu intra- a interindividuální plasticity a konzistence v korelacích mezi znaky. 9) K vyřešení společných *nervových a endokrinních drah* spojujících výkon, energetiku a osobnost je zapotřebí více mechanistických studií. 10) Osa štítné žlázy (Hypothalamic-pituitary-thyroid – HPT) si zaslouží zvláštní pozornost jako možný mechanistický základ pro souvislosti mezi energetickým metabolismem, výkonem a osobností.

Společenská potřeba participace a touha lidí po kontrole nad svým každodenním životem, obtížnými vztahy a organizace, struktura a její omezení

N. Carpentier (2011) tvrdí, že koncept participace se objevuje v překvapivě romantosti rámců, které se transformovaly *téměř nekonečným počtem materializací*. Mezi oblastmi, které autor zkoumá, patří demokracie, územní plánování, rozvoj, umění a muzea a komunikace, které všechny bohatě nabízejí v oblasti participace. Tato kapitola staví do kontrastu různé oblasti s řadou diskurzivně-teoretických technik pracujících v pozadí, aby poskytla detailní a interdisciplinární mapování způsobů, jakými byla participace artikulována v těchto oblastech a napříč nimi. Tyto oblasti dohromady svědčí o společenské potřebě participace a touze lidí po kontrole nad svým každodenním životem, ale také o obtížných vztazích, které lidé mají se způsoby, jakými je jejich participace organizována, strukturována a (tedy) omezena. Jedním z těchto klíčových pozic je vždy přítomná rovnováha mezi reprezentací a participací, která například poskytuje strukturální oporu pro typologii demokratických modelů citovaného autora.

Prostorové plánování je stále spojeno s institucionalizovanou politikou, ale zároveň se dotýká jednoho ze stavebních kamenů *každodenního života* – materiality prostorů, které obýváme (a neobýváme). Tato oblast je navíc jednou z oblastí, kde byly maximalističtější zásahy do rozhodovacího procesu akceptovány a zakotveny v právních rámcích, a má také velmi solidní teoretickou historii. Oblast rozvoje si udržela své spojení s politikou, ale ve snaze vymýtit chudobu, nespravedlnost a mnoho dalších společenských zel v globálním měřítku se dotýká všech možných složek lidského života. Tato oblast je důležitá pro diskusi o médiích a participaci vzhledem k jejímu silnému důrazu na roli (participativní) komunikace v rozvoji a její klíčové roli při rozvíjení práva na komunikaci.

Na makroúrovni se zabývají mírou, do jaké by lidé mohli a měli být zmocněni k (spolu)rozhodování o politických, prostorových, rozvojových, symbolicko-kulturních a komunikačních záležitostech. Na mikroúrovni se zabývají mocenskými vztahy mezi privilegovanými a neprivilegovanými aktéry, mezi politiky, architekty a urbanisty, pracovníky v oblasti rozvoje, umělci a mediálními profesionály na jedné straně a (obyčejnými) lidmi, kteří tyto pozice nezastávají, na straně druhé. Ačkoli by bylo příliš zjednodušující definovat všechny privilegované aktéry jako součást jedné společenské elity, tyto privilegovaní aktéři tvoří (částečně se překrývající) elitní klustry, které zastávají silnější mocenské pozice ve srovnání s jednotlivci, kteří nejsou součástí těchto elitních klusterů. Ve všech oblastech se debaty o participaci zaměřují přesně na legitimizaci nebo zpochybňování a kritiku moci. *(Ne)rovnováha strukturuje* tyto sociální vztahy.

Složitosť a nahodilosť participace vyžaduje teoretické mechanismy zvládání. Existují dva hlavní způsoby, jak se s touto nahodilosť vypořádat. První strategie

je založena na vyjádření lítosti nad významovým chaosem v kombinaci s pokusy o jeho zrušení (téměř archeologickým) rozluštěním autentického významu participace. To vede ke konstrukci dichotomizovaných významových systémů, v nichž jsou specifické formy participace popisovány jako „skutečné“ a „autentické“ a jiné formy jako „falešné“ a „pseudo“. V případě existence „pseudoparticipace“ se důraz neklade na vytvoření situace, v níž je participace možná, ale na vytvoření pocitu, že participace možná je. Alternativním označením je „manipulativní participace“. Další strategie vznikly z konstrukce hierarchicky uspořádaných a vícevrstvých systémů, jejichž ukázkovým příkladem je Arnsteinův žebříček participace. Existují i novější verze. Jednou z nich je třístupňový model (distribuce informací, konzultace a aktivní účast) vyvinutý Organizací pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (Organisation for Economic Co-operation and Development – OECD).

Participace je podstatně méně kritická a méně radikální než Arnsteinův model, protože jsou eliminovány spodní a horní kroky žebříčku a je definována jako vztah založený na partnerství s vládou, v němž se občané aktivně zapojují do rozhodovacího a politického procesu. Uznává roli občanů při navrhování politických možností a formování politického dialogu, ačkoli odpovědnost za konečné rozhodnutí nebo formulaci politiky nese vláda. Další klasickou definici participace, která tuto strategii využívá, rozvinula Pateman v knize *Demokratická teorie a participace*. Rozlišuje mezi částečnou a plnou participací, kde částečná participace je definována jako „proces, ve kterém se dvě nebo více stran vzájemně ovlivňují při rozhodování, ale konečná pravomoc rozhodovat spočívá pouze na jedné straně“. ***Plná participace je vnímána jako „proces, kde každý jednotlivý člen rozhodovacího orgánu má stejnou moc určovat výsledek rozhodnutí“.***

Ztotožnění přístupu, interakce a participace je ve skutečnosti součástí boje mezi minimalistickým a maximalistickým pojetím participace. Pokud se autor znovu podívá na teoretické diskuse o participaci, lze nalézt četné vrstvy významů, které lze těmto třem konceptům připsat. Tato rozmanitost významů může být použita k propojení těchto tří konceptů; tato strategie umožňuje určité vyleštění rozdílů mezi nimi. Všechny tři koncepty pak lze zasadit do modelu. Za prvé, prostřednictvím této negativně relacionistické strategie se přístup artikuluje jako přítomnost, a to různými způsoby, které souvisejí se čtyřmi oblastmi: technologie, obsah, lidé a organizace. Pokud se více zaměříme na mediální produkci, přístup stále hraje klíčovou roli při popisu přítomnosti mediální (produkční) technologie a mediálních organizací a dalších lidí při (spolu)produkci a distribuci obsahu.

Pokud je interakce vnímána jako navazování sociokomunikačních vztahů v mediální sféře, existuje řada způsobů, jak tyto vztahy navazovat. V rámci „starých“ přístupů mediálních studií lze nalézt soubor dalších složek. Tradiční modely aktivního publika přispěly k této debatě svým zaměřením na interakci mezi publikem

a obsahem, která se týká výběru a interpretace obsahu. Vzhledem k tomu, že tyto procesy nejsou vždy individualizované, ale někdy kolektivní, lze zahrnout i formy konzumace médií, jako je rodinné nebo veřejné sledování, a není možné zapomínat na roli, kterou mohou hrát interpretační komunity.

Částečné určení ekonomické pohody člověka místem narození v případě frikční mobility mezi lokalitami

A. Díaz, Á. Jáñez a F. Wellschmied (2023) uvádí, že pokud je mobilita mezi lokalitami frikční, je ekonomická pohoda člověka částečně určena místem jeho narození. Pomocí modelu *mobility životního cyklu* zjišťují, že frikční faktory při hledání jsou hlavní překážkou mobility mladých lidí ve Španělsku a tyto frikční faktory jsou obzvláště silné v ekonomicky znevýhodněných lokalitách. V důsledku toho s sebou narození v městské oblasti s vysokou nezaměstnaností nese velký trest pro sociální zabezpečení. Méně stabilní pracovní místa, pomalejší akumulace dovedností, nižší průměrné mzdy a méně možností geografické mobility, to vše přispívá k těmto ztrátám na sociálním zabezpečení. Vyplácení transferů lidem v ekonomicky znevýhodněných lokalitách snižuje tyto ztráty na sociálním zabezpečení bez velkých negativních dopadů na mobilitu.

Charakteristiky trhu práce autoři začleňují do strukturálního modelu *životního cyklu s endogenními migračními toky* mezi lokalitami a fixní nabídkou bydlení, aby zohlednili pozorované vzorce mobility. Každá lokalita má místní frikční trh práce, kde nezaměstnaní i zaměstnaní hledají práci. Místní trhy práce se liší úrovní produktivity práce v městské oblasti, rychlostí, s jakou roste produktivita pracovníků v zaměstnání, a mírou hledání a rušení pracovních míst. Kromě toho mají lidé svérázný vkus, pokud jde o místní vybavení. Nezaměstnaní, zaměstnaní a důchodci mohou migrovat do jiných lokalit, ale fixní náklady na mobilitu a prostorové frikční překážky při hledání brání lidem v přestěhování do jejich preferované městské oblasti. Tyto frikční překážky při hledání považují za reprezentaci skutečnosti, že lidé o stěhování uvažují jen zřídka, protože informace o možnostech stěhování se nešíří rychle.

Výsledky z citovaného výzkumu dokumentují malou čistou mobilitu v porovnání s hrubou mírou mobility mezi státy USA. Konkrétně 87 % hrubých toků osob představuje nadměrnou realokaci osob. Výsledky autorů ukazují, že tento stylizovaný fakt se vztahuje i na toky osob mezi městskými oblastmi ve Španělsku, což je menší geografická jednotka než stát USA. Dále ukazují, že existuje systematická souvislost mezi nadměrnou realokací a podmínkami na trhu práce v městských oblastech, jakož i mezi podmínkami na trhu práce a čistými toky osob, jakmile podmíníme *stav životního cyklu*.

Autoři ukazují, že mladí lidé čistě alokují do městských oblastí s nízkou nezaměstnaností, protože tyto oblasti platí vysoké průměrné mzdy, poskytují vysokou

návratnost zkušeností na trhu práce, mají nižší tření na trhu práce a usnadňují svým obyvatelům stěhování do ještě lepších městských oblastí. Naproti tomu starší lidé si těchto vlastností málo cení a jsou z těchto městských oblastí vytlačováni vysokými cenami nájemného. Prostorové tření v hledání významně snižuje mobilitu lidí napříč městskými oblastmi. Toto tření brání zejména přerozdělování mladých lidí a je nejsilnější v městských oblastech s vysokou nezaměstnaností. V důsledku toho má místo narození velké důsledky pro *celoživotní blahobyť*, tj. narození v městské oblasti s vysokou mírou nezaměstnanosti s sebou nese velké ztráty na blahobytu.

Zjistili, že *tvůrci politik, kteří se zabývají rozptylem blahobytu při narození, mohou tento rozptyl snížit vyplácením transferů jednotlivcům v městských oblastech s vysokou nezaměstnaností*. Autoři si nejsou vědomi vládních programů, které by se konkrétně zaměřovaly na překonání těchto třecích tlaků v rámci země, např. zvýšením toku informací o možnostech stěhování. Existují však mezistátní programy na usnadnění mobility, jako je například cílený program mobility Evropský portál pracovní mobility (European Employment Service – EURES), které mohou přinést cenné poznatky.

Odvození zástupného ukazatele životního cyklu firmy s využitím vzorců peněžních toků

V. Dickinson (2011) ve studii vyvíjí *zástupný ukazatel životního cyklu firmy* s využitím vzorců peněžních toků. Tyto vzory poskytují stručný ukazatel *fáze životního cyklu*, který je prostý distribučních předpokladů (tj. uniformity). Zástupný ukazatel identifikuje rozdílné chování ve vzorcích perzistence a konvergence ziskovosti. Například návratnost čistých provozních aktiv (Return on net operating assets – RNOA) neznamena návratnost při zkoumání podle fáze životního cyklu, což má důsledky pro tempo růstu a horizonty prognózy. Dále determinují budoucí ziskovosti, jako je obrát aktiv a zisková marže, které jsou odlišně úspěšné při generování zvýšení ziskovosti v závislosti na fázi životního cyklu. Investoři plně nezahrnují informace obsažené ve vzorcích peněžních toků, a v důsledku toho podhodnocují zralé firmy.

Zástupný ukazatel peněžních toků je robustní nástroj, který má uplatnění v analýze, prognózování, oceňování a jako kontrolní proměnná pro budoucí výzkum. Zachycení životního cyklu na úrovni firmy (spíše než na úrovni jednotlivých produktů nebo odvětví) je obtížný úkol. Firmy jsou agregacemi více produktů, z nichž každý má odlišnou fázi *životního cyklu produktu*. Firma navíc může konkurovat ve více odvětvích, takže její nabídka produktů je značně rozmanitá. V důsledku toho je obtížné posoudit fázi životního cyklu na úrovni firmy, protože se jedná o kombinaci mnoha překrývajících se, ale odlišných fází životního cyklu produktu. Ekonomická literatura se však zabývá jednotlivými atributy teorie životního cyklu, jako je produkční chování, učení/zkušenosti, investice, vzorce vstupu/výstupu a podíl na trhu.

Ekonomická teorie předpovídá nelineární vztah mezi fázemi životního cyklu a výkonnostními proměnnými, jako jsou zisky, návratnost čistých provozních aktiv (RNOA), obrat aktiv (Asset turnover – ATO), zisková marže (Profit margin – PM), tržby z prodeje, zadlužení, výplata dividend, velikost a stáří, což je v souladu s rozdělením, které je výsledkem použití modelů peněžních toků jako zástupného ukazatele životního cyklu. Zástupný ukazatel modelu peněžních toků pro životní cyklus identifikuje rozdílné chování ve vzorcích perzistence a intertemporální konvergence ziskovosti. Předchozí výzkumy dokumentují, že ziskovost měří průměrný návrat v čase a pochopení vývoje ziskovosti zlepšuje předvídatelnost.

Autor zjišťuje, že vliv změn ATO na změny budoucího RNOA je koncentrován ve vyspělých firmách. Tento vzorec je v souladu s teorií, která předpovídá, že konkurenční tlaky nutí vyspělé firmy zaměřovat se na efektivitu a snižování nákladů. Citovaní autoři také zjistili, že zvýšení ziskové marže (PM) vede k negativní budoucí RNOA, protože tohoto zvýšení je dosaženo snížením provozních nákladů, které nejsou udržitelné. Tento efekt je opět koncentrován ve vyspělých firmách, kde úsilí o diferenciaci produktů (které se projevuje v PM) dosáhlo fáze klesajících výnosů. A konečně, zástupný ukazatel modelu peněžních toků je spojen s neefektivností trhu s ohledem na ceny akcií. Protože fáze životního cyklu ovlivňuje konvergenci ziskovosti a interaguje s determinanty budoucí ziskovosti, hraje klasifikace modelu peněžních toků roli v pochopení hodnoty firmy a v predikci výnosů akcií. Trh plně nezahrnuje informace poskytované zástupným ukazatelem životního cyklu, takže vyspělé firmy dosahují kladných nadměrných výnosů v roce následujícím po signálu fáze životního cyklu. Toto zjištění naznačuje, že investoři podceňují přetrvávání zvýšené ziskovosti vyspělých firem a místo toho očekávají, že se jejich ziskovost v následujícím roce vrátí na „normální“ úroveň.

Ekonomie plodnosti v nové éře, ve které stylizovaná fakta již univerzálně neplatí

M. Doepke et al. (2022) v průzkumu tvrdí, že ekonomická analýza plodnosti vstoupila do nové éry. Modely první generace volby plodnosti byly navrženy tak, aby zohledňovaly dvě empirické zákonitosti, které v minulosti platily jak napříč zeměmi, tak i mezi rodinami v dané zemi: negativní vztah mezi příjmem a plodností a další negativní vztah mezi účastí žen na trhu práce a plodností. Ekonomie plodnosti vstoupila do nové éry, protože tato stylizovaná fakta již univerzálně neplatí. Ve vysokopříjmových zemích se vztah mezi příjmem a plodností zploštil a v některých případech obrátil a vztah mezi účastí žen na trhu práce a plodností mezi zeměmi je nyní pozitivní. Společným tématem těchto nových teorií je, že faktory, které určují kompatibilitu kariéry a rodinných cílů žen, považují za klíčové faktory plodnosti. Zdůrazňují čtyři faktory, které usnadňují kombinaci kariéry s rodinou: rodinná politika, spolupracující otcové, příznivé společenské normy a flexibilní trhy práce. Náklady příležitosti žen

na čas jsou také ústředním bodem **modelů životního cyklu plodnosti a kariérních rozhodnutí žen**.

Ačkoli rozhodnutí o plodnosti hrají v těchto člancích důležitou roli, jejich hlavní zaměření je na výsledky trhu práce, návratnost zkušeností a pochopení rozdílů v odměňování žen a mužů. Modely životního cyklu plodnosti a nabídky práce také poskytují výchozí bod pro řadu studií o konfliktu mezi kariérou a rodinou jakožto determinantu míry plodnosti. Citovaní autoři používají kvantitativní modely k posouzení potenciálního dopadu asistovaných reprodukčních metod (Assisted reproductive technology – ART) na míru plodnosti. Studují **model životního cyklu produktivity práce a rizika neplodnosti** a tvrdí, že zvýšení rizika výdělků na konci dvacátého století vedlo k podstatnému odložení plodnosti. Spolu s rizikem neplodnosti však odložení porodu způsobuje také pokles celkové plodnosti. Zavedení univerzálního přístupu k technologii (In-vitro fertilization – IVF) může zvrátit přibližně třetinu poklesu plodnosti způsobeného rostoucí nejistotou v příjmech. Omezený dopad technologie IVF na celkovou plodnost je způsoben několika důvody. Za prvé, její míra úspěšnosti je stále relativně nízká u žen starších 40 let, kdy plánují porody vyššího pořadí. Za druhé, samotná dostupnost IVF léčby způsobuje, že ženy odkládají celé plánování plodnosti dále do pozdějších období charakterizovaných nižší úspěšností IVF, čímž se technologii snižuje její účinnost.

I když je dopad na celkovou plodnost omezený, **rozšíření metod asistované reprodukce** (zvýšení pravděpodobnosti pozdní plodnosti (v modelu)) **snižuje rozdíl v plodnosti mezi ženami, které mají děti brzy, a těmi, které je mají pozdě**. Vzhledem k tomu, že ženy, které odkládají plodnost, mívají vyšší vzdělání a vyšší mzdy, širší využívání metod asistované reprodukce přispívá ke zploštění průřezových vztahů mezi příjmem/vzděláním a plodností. Navíc do té míry, do jaké lze ovlivnit vyššími výdaji na metody asistované reprodukce, a to i za předpokladu načasování porodu, budou tuto technologii pravděpodobně častěji využívat ženy s vyšším vzděláním a lepšími platy. V souladu s touto predikcí citovaní autoři nacházejí strmý gradient vzdělání v úspěšnosti IVF v administrativních datech z Dánska. Tento rozdílný úspěch v používání metod asistované reprodukce dále zplošťuje vztah mezi vzděláním a plodností. Odhadují dynamický model plodnosti, který kombinuje výše uvedený rámec vyjednávání s rysy modelů **životního cyklu rodiny a kariérních voleb**.

Příspěvek kvality práce a pracovních podmínek ke kvalitě života zaměstnané populace ve vybraných zemích EU

S. Drobníč, B. Beham a P. Präg (2010) v mezinárodním srovnání obecně ukazují velké rozdíly ve spokojenosti jednotlivců se životem v rámci evropských zemí i mezi

nimi. Tato práce se zabývá otázkou, zda a jak kvalita práce a pracovní podmínky přispívají ke kvalitě života zaměstnané populace v devíti strategicky vybraných zemích EU: Finsku, Švédsku, Spojeném království, Nizozemsku, Německu, Portugalsku, Španělsku, Maďarsku a Bulharsku. S využitím dat z evropského průzkumu *kvality života* z roku 2003 zkoumáme vztahy mezi pracovními podmínkami a spokojeností se životem a také to, zda mechanismy přelévání nebo segmentace lépe vysvětlují souvislost mezi pracovní oblastí a celkovou spokojeností se životem. Výsledky ukazují, že úroveň *spokojenosti se životem* se v jednotlivých zemích výrazně liší, přičemž vyšší kvalita života je v bohatších společnostech. Dopad pracovních podmínek na spokojenost se životem je však silnější v zemích jižní a východní Evropy.

Studie autorů naznačuje, že otázka jistoty, jako je jistota zaměstnání a platu, která poskytuje ekonomickou jistotu, je klíčovým prvkem, který přímo ovlivňuje kvalitu života lidí. Zdá se, že další pracovní podmínky, jako je autonomie v práci, dobré kariérní vyhlídky a zajímavá práce, se promítají do vysoké spokojenosti se životem, což zase nepřímo zvyšuje spokojenost se životem. Obecně platí, že nekvalitní pracovní místa bývají „účinnější“ ve zhoršování vnímání životních podmínek pracovníky než dobrá pracovní místa ve zlepšování jejich kvality života. Placené zaměstnání je v Evropě konzistentně hodnoceno jako jeden z nejdůležitějších determinantů vysoké kvality života. Práce nejenže lidem poskytuje dostatečné množství peněz na vyžití, ale také jim poskytuje jasnou časovou strukturu, pocit identity, sociálního statusu a integrace a příležitosti k osobnímu rozvoji. I když je známo, že mít práci je důležité pro kvalitu života jednotlivců, empiricky stále je známo jen velmi málo o tom, jak charakteristiky zaměstnání a klíčové aspekty kvality práce ovlivňují kvalitu života a zejména *celkovou spokojenost se životem*. Tyto omezené znalosti jsou poněkud překvapivé vzhledem k široce rozšířenému povědomí o tom, že práce je tak klíčovou aktivitou ve společnosti a „možná jen příbuzenské vztahy mají na každodenní život lidí takový vliv“ jako práce.

Výsledky *spokojenosti se životem* jsou významně ovlivněny hospodářským rozvojem zemí měřeným hrubým domácím produktem (HDP) na obyvatele a dalšími charakteristikami zemí, které jsou v analýze autorů zachyceny pomocí grafů zemí. Nicméně charakteristiky práce a pracovní podmínky jednotlivců také vykazují důležitý vliv na výsledky spokojenosti se životem. Hlavní pozitivní příspěvky k vysoké kvalitě života se zdají pocházet z dobře placeného zaměstnání a autonomie v práci. Hlavními negativními faktory jsou nejistota zaměstnání a nudná a fádňá práce. Pracovní autonomie a nudná práce jsou charakteristiky práce, které se nejvýrazněji promítají do (ne)spokojenosti s prací a prostřednictvím (ne)spokojenosti s prací nepřímo ovlivňují celkovou kvalitu života. Jistota zaměstnání a platu však vykazuje nejvýraznější a nejrozsáhlejší přímé dopady na spokojenost se životem v celé Evropě. Vzhledem k tomu, že vnímání přiměřeně dobrého platu je ukazatelem ekonomické

bezpečnosti, studie autorů naznačuje, že otázka bezpečnosti je klíčovým prvkem v zaměstnání, který nejprůmějším způsobem ovlivňuje kvalitu života lidí. Pokud je určitá základní úroveň bezpečnosti předpokladem pro blahobyt, mohou velké rozdíly v průměrné spokojenosti se životem mezi jednotlivými zeměmi do značné míry odrážet rozdíly ve (vnímané) bezpečnosti a účinnosti záchranné sítě sociálního zabezpečení v evropských zemích.

Obecněji řečeno, *analýza autorů naznačuje, že vliv pracovních podmínek na celkovou spokojenost se životem není symetrický*. Existuje tendence, že „špatná práce“ je účinnější při snižování spokojenosti se životem než „dobrá práce“ při jejím zvyšování. Mít obzvláště dobrou práci nezvyšuje kvalitu života jednotlivců o mnoho nad základní úroveň, která je určena faktory nesouvisejícími s prací. Možná, že mít dobrou práci je silně spojeno s dalšími příznivými životními okolnostmi, které jako celek dělají jednotlivce spokojenými s jejich životem. Špatná práce – a zejména kumulativní nevýhody v práci – však vykazuje podstatně silnější negativní vliv na celkovou kvalitu života. Druhým obecným pozorováním je, že vliv pracovních podmínek na celkovou spokojenost se životem je silnější v chudších zemích východní a jižní Evropy než v severských a západoevropských společnostech. V bohatších společnostech tedy na charakteristikách práce a pracovních podmínkách záleží méně pro individuální blahobyt.

Nástroje managementu potřebné k integraci využívání stávajících tržních výhod a jejich zkoumání

B. Ferguson (2019) tvrdí, že oblast podnikové strategie v poslední době rozpoznala nástroje managementu potřebné k integraci využívání stávajících tržních výhod spolu se zkoumáním nových takových výhod. *Vývoj v této literatuře* (aplikace designového myšlení, rozvoj pojmu přechodné výhody a zaměření na rozvoj organizačních schopností pro řízení integrace průzkumu s těžbou) *vedl k rozmazání rozdílů mezi inovací a strategií*. Pro některé je inovace novou strategií, pro jiné je důležitou platformou v podnikové strategii. Její místo v hierarchii organizace je funkcí její historie a tempa změn na jejích trzích; pravděpodobnost jejího úspěchu je funkcí její schopnosti pozorovat a hodnotit změny a formovat účinnou reakci. Literatura o managementu soukromého sektoru se shoduje na názoru, že inovace by měla být ústředním bodem způsobu, jakým organizace strategicky a operativně myslí, zatímco v literatuře o managementu veřejného sektoru se rozvíjí názor, že inovace mohou být také nezbytné pro přežití.

Převládající debatu o konceptu přechodné výhody lze vnímat jako metaforu pro širší debatu o směřování podnikové strategie. Citovaní autoři tvrdí, že užitečnost *konceptu udržitelné konkurenční výhody*, která je základem Porterovy práce a zůstává

jádrem mnoha současných strategických analýz, v době turbulencí a rychlých změn na korporátních trzích pominula a že koncept přechodné (na rozdíl od udržitelné) výhody má dnes větší užitečnost. O tomto tématu se vedou mnohé spory, ale lze tvrdit, že koncept konkurenční výhody je i nadále užitečný i přes zkracování **životních cyklů produktů** a že je zapotřebí dodatečná kapacita pro generování a integraci inovací, pokud mají přežít. Ekvivalentní bod shody v literatuře o veřejném sektoru je, že veřejný sektor musí povýšit inovace ze současného stavu náhodné inkrementace na strategii, která veřejný sektor pohání. Podobně tam, kde vizionářští autoři vidí potenciální hodnotu přijetí nástrojů korporátní strategie ve veřejném sektoru, také poznamenávají, že rozšiřuje horizont volby z pouhého „jak věci dělat“ na „co dělat“, že je nezbytným faktorem také kontext. V kontextu velkého množství aktérů zapojených do tvorby a realizace řešení složitých problémů veřejného sektoru považují citovaní autoři za potenciálně prospěšné rozhodovat se o tom, co dělat, a to pomocí nástrojů, jako je strategické positioning a určení klíčových kompetencí, pokud se aplikuje flexibilně při stanovování cílů a rozvoji strategie.

Tržní informace v kontextu veřejného sektoru by měly zahrnovat informace, které jsou shromažďovány na úrovni jednotlivých oddělení a na úrovni celé veřejné služby. Ty se mohou pohybovat od „globálního“ vývoje v chování spotřebitelů, politiky, průmyslu, společnosti a životního prostředí (jádro tržních informací podniků) až po chování na místních trzích ve spojení s analýzou konkurence (jádro tržních informací obchodních jednotek). Pro podporu této kritické funkce je zapotřebí centrální kapacita. Veřejná služba musí využít všechny dostupné nástroje, aby si konkurenceschopně zajistila své postavení mezi hráči v systému a aktivně soutěžila o vliv mezi nimi. Cokoli menšího povede k dalšímu narušení jeho legitimacy a konkurenceschopnosti s dlouhodobými náklady pro celou společnost. Aby veřejná služba dosáhla změny, musí přehodnotit svou roli při zajišťování dobré vlády, uznat jak společné, tak i odlišné zájmy s volenými zástupci a vybudovat nové schopnosti a procesy k dosažení prospěšných výsledků. V zásadě bude muset určit svou konkurenční výhodu v politické hře a aktivně soutěžit.

Pokud se veřejná služba nepřehodnotí holisticky a neuvědomí si, že čelí Porterově výzvě aktivně soutěžit o svůj podíl na vládních záležitostech, bude i nadále ztrácet na významu jako hráč ve hře a bude i nadále „hrát, aby si hrál“, spíše než hrát, aby vyhrála. „Rozhodnutí“ veřejné služby aktivně soutěžit, spíše než ustoupit v prostoru veřejné politiky, by vyžadovalo její přehodnocení jako konkurenceschopné organizace s jejími odděleními vybavenými k soutěžení. Kontext je zásadní pro předpis pro jakoukoli jednotlivou organizaci. I když mohou existovat určité společné imperativy na vysoké úrovni pro všechny organizace tváří v tvář rozsáhlým ekonomickým a sociálním změnám v určitých historických obdobích, vždy budou existovat rozdíly v tom, jak by jednotlivé organizace mohly nejlépe reagovat. Tempo změn na

jednotlivých trzích vstupů a výstupů se bude lišit a budou vyžadovány různé organizační struktury, různá rovnováha mezi průzkumem a těžbou, možná i různé procesy rozvoje kapacit a doprovodné alokace zdrojů. Důležitost těchto kontextových prvků se může lišit jak mezi jednotlivými obchodními jednotkami ve velké organizaci, tak i mezi organizacemi. Je důležité, aby veřejná služba chápala a reagovala.

1.2 Vliv zdraví na endogenní lidský kapitál; Stárnutí v modelech životního cyklu obecné rovnováhy; Koncept cirkulární ekonomiky pro nové strategie výroby; Teoretická motivace spoření vs. empirie; Životní cyklus odvětví a odhad vlivu na výkonnost

Ch. Hokayem a J. P. Ziliak (2014) uvádí, že zásadní význam lidského a zdravotního kapitálu pro výsledky trhu práce je dobře známý. Vyšší úroveň lidského kapitálu, a to jak prostřednictvím formálního vzdělávání, tak i pracovních zkušeností, vede k vyšším mzdám a příjmům, zatímco dobré zdraví zvyšuje počet zdravých dnů pro spotřebu zboží a volný čas. Možná překvapivě většina studií o lidském kapitálu ignorovala roli zdraví a většina studií o zdraví ignorovala jeho vliv na endogenní lidský kapitál. Pokud však zdraví ovlivňuje, jak dlouho jedinec pracuje, určuje dovednosti získané v práci, pak změny ve zdraví ovlivní lidský kapitál a následně budoucí volby v oblasti nabídky práce a příjmů. To naznačuje interakci mezi zdravím a lidským kapitálem, která nebyla dosud řešena, a přesto by její ignorování mohlo vést ke zkreslenému hodnocení toho, jak zdraví a mzdy a související veřejné politiky, jako jsou daně a transfery, ovlivňují nabídku práce v *průběhu životního cyklu*.

Autoři odhadují strukturální model nabídky práce v průběhu životního cyklu mužů, který kombinuje produkci zdraví s učením se praxí, s využitím nově dostupných dat o spotřebě a zdraví v Panelové studii dynamiky příjmů (Panel Study of Income Dynamics – PSID). Před rokem 1999 byly jediným konzistentním ukazatelem spotřeby výdaje na potraviny. Od té doby PSID shromažďil bohaté údaje o spotřebních výdajích, což umožnilo oddělit výdaje na lékařskou péči od výdajů, které nejsou spojeny s lékařskou péčí. Stejně tak byl výzkum zdraví v PSID omezen na standardní sebehodnocený index globálního zdraví s nedostatkem možných nástrojů. PSID nyní shromažďuje údaje o dalších zdravotních stavech, včetně výšky a hmotnosti používaných ke konstrukci indexu tělesné hmotnosti (Body mass index – BMI). Nárůst obezity ve Spojených státech je spojován s řadou špatných zdravotních stavů, jako je cukrovka 2. typu, vysoký krevní tlak, srdeční choroby a některé formy rakoviny.

Mnoho stavů souvisejících s obezitou není trvale invalidizujících v tom smyslu, že vyžadují odchod z pracovní síly, ale činí jednotlivce náchylnějším k nemocem, které mohou vyžadovat období nepřítomnosti v práci, a tím narušují proces tvorby lidského kapitálu. Je zřejmé, že průměrný muž v PSID má nadváhu, protože BMI Prime přesahuje 1, ale nezdraví muži (ti, kteří si sami hodnotí zdraví jako dobré, průměrné nebo špatné) mají v průměru mnohem větší váhu než zdraví muži (ti, kteří si sami hodnotí zdraví jako velmi dobré nebo vynikající), což naznačuje, že BMI by mohl být dobrým nástrojem pro celkové uzdravení.

Celkově zdraví muži vydělávají o 6,22 dolaru za hodinu více než muži, ale do 35 let se hodinová mzda začíná dramaticky lišit. Stejně tak zdraví muži pracují přibližně o 94 hodin více ročně neboli více než dva týdny na plný úvazek, částečně proto, že hlásí o 24 hodin méně roční nemocenské. Výsledky však ukazují, že rozdíl v odpracovaných hodinách je v **celém životním cyklu** méně rozptýlen než mzdy. Na druhou stranu, obrázek ukazuje, že celoživotní nižší mzdy a pracovní doba se promítá do podstatně nižšího čistého jmění, které je u nezdravých mužů v průměru téměř o 150 000 dolarů nižší. Tato odchylka se opět objevuje kolem 35 let, což naznačuje, že zdravotní otřesy v rané fázi procesu akumulace lidského kapitálu se promítají do budoucnosti s nižšími mzdami a bohatstvím.

Velký vliv současné mzdy a její druhé mocniny naznačuje silnou perzistenci mezd, přičemž budoucí mzdy porostou klesajícím tempem v rámci současné mzdy, tj. klesá mezní produktivita. Interakce mezi mzdami a odpracovanými hodinami naznačuje, že odpracované hodiny a lidský kapitál se doplňují, což je v souladu s technologií učení praxí. **Zvýšení ročního počtu hodin** o 500 (těsně pod směrodatnou odchylku) zvyšuje mzdu v příštím období o 2,6 procenta, což představuje elasticitu 0,12. **Autoři se domnívají, že to vyplývá ze zahrnutí zdraví do procesu lidského kapitálu, což tlumí učení praxí.** Dále uvedené popisné důkazy ukazují, že od věku kolem 35 let mají nezdraví muži výrazně nižší profily životního cyklu mezd a aktiv, čemuž předchází nárůst obezity kolem 30 let. Modelové odhady ukazují silné důkazy o učení praxí s elasticitou budoucích mezd vzhledem k aktuálním hodinám přibližně 0,12. Zatímco vliv dobrého zdraví na budoucí mzdy je menší, zdá se, že má větší vliv na marži u již zdravých mužů, což naznačuje rostoucí výnosy z dobrého zdraví.

Výzkum dopadů stárnutí pomocí analýzy přechodu založené na modelu životního cyklu obecné rovnováhy

M. Hsu a T. Yamada (2019) provádí analýzu přechodu založenou **na modelu životního cyklu obecné rovnováhy**, aby prozkoumali dopady stárnutí, a hodnotí různé politické alternativy navržené ke zmírnění negativního vlivu stárnutí. Zejména analyzují reformy pojistných dávek a nástrojů financování daní, které byly v poslední době

v Japonsku středem velké pozornosti a debaty kvůli napjaté finanční situaci. Ukazují, že ačkoli potenciální reformy zlepšují blahobyt budoucích generací, politická implementace těchto reforem je obtížná kvůli vysokým nákladům na blahobyt současné populace. Analýza naznačuje, že postupná reforma s mezigeneračním přerozdělením bude politicky proveditelnější než okamžitá reforma. Při porovnání ekonomik v pozdějších obdobích přechodu po reformách zjišťují, že oba typy reforem mohou významně zlepšit blahobyt budoucích generací ve srovnání s referenčním scénářem bez reforem. Zlepšení blahobytu vyplývá primárně ze dvou zdrojů: za prvé zvýšení průměrné spotřeby v důsledku vyšších kapitálových a pracovních vstupů a za druhé lepší alokace spotřeby v průběhu životního cyklu a dalších stavových proměnných.

Vzhledem k hrbolatému profilu příjmů *v průběhu životního cyklu* má vysoká daň z příjmu negativní vliv na schopnost mladých lidí vyrovnávat spotřebu v průběhu celého životního cyklu, zejména u těch, kteří právě vstoupili na trh práce bez bohatství. Ukazují, že politické reformy zmírňují nevýhody stárnoucí ekonomiky a zajišťují možnost vyrovnání spotřeby. Mladé generace budou trpět, pokud budou reformy provedeny okamžitě. Zejména starší nezdraví lidé, kteří se blíží důchodovému věku nebo již odešli do důchodu, by se setkali s velkými ztrátami sociálního zabezpečení, protože by měli málo nebo žádný čas na přípravu na změny politiky (např. hromaděním dalších úspor), když jsou takové přípravy schopni (tj. když jsou mladí / pracují). Míra přijetí reforem (procento populace, která zažívá nárůst sociálního zabezpečení) je pod 50 procenty, což naznačuje, že pro reformy bude obtížné získat podporu většiny populace bez jakékoli kompenzace. Analýza autorů naznačuje, že reforma spotřební daně má na starší osoby mírnější dopad než snížení dávek pojištění, protože spotřeba je v průběhu životního cyklu vyrovnanější než výdaje na zdravotní péči a protože zdraví lidé spotřebovávají více než méně zdraví jedinci.

Kromě literatury o dopadech politických reforem na sociální zabezpečení studie autorů přispívá k literatuře o dopadech nejistoty ve výdajích na zdravotnictví na ekonomická rozhodnutí. Citovaní autoři naznačují, že šoky ve výdajích na zdravotní péči mají velký vliv na preventivní úspory a několik předchozích studií se zabývalo dopady šoků ve výdajích na zdravotní péči / lékařské výdaje v modelech životního cyklu. Citovaní autoři vypočítávají budoucí fiskální zátěž japonské ekonomiky na základě účetního modelu zahrnujícího výdaje na zdravotní péči a veřejný penzijní systém. Model autorů také zohledňuje zdravotní šoky jako jeden z primárních zdrojů nejistoty v *průběhu života*, ale studie se liší od citovaných studií, protože zohledňuje obecné rovnovážné dopady demografických změn a potenciálních politických reforem v rámci životního cyklu. Tato studie rovněž přispívá k literatuře o modelech dynamické rovnováhy s heterogenními agenty na neúplných trzích. ***Rámcem obecně-ho rovnovážného životního cyklu*** byl použit ke studiu různých sociálních programů. Systémy zdravotního pojištění však byly až donedávna studovány jen zřídka.

Potenciální reformy by měly být navrženy tak, aby se snížil rozsah přerozdělování mezi generacemi způsobený zvýšenými náklady na základní zdravotní pojištění a zvýšenou daňovou zátěží práce.

Výzkum dynamik, které ovlivňují budování kapacit pro doktorské vzdělávání v kontextu mobility

D. Chakraverty et al. (2022) zkoumají různé dynamiky, které *ovlivňují budování kapacit pro doktorské vzdělávání v kontextu mobility*. Ze studia tří perspektiv plynou tyto závěry. Za prvé, klíčovou součástí budování kapacit v mnoha zemích je přilákání mezinárodních doktorandů. To s sebou přináší nové výzvy, pokud jde o rozmanitost a kulturní citlivost. Za druhé, financování vede mezinárodní mobilitu k migraci talentů do regionů s existující výzkumnou excelencí a je těžké je přivést domů. Virtuální mobilita byla během pandemie nezbytností, ale v kombinaci s mezinárodním cestováním může být součástí dosažení větší rovnováhy. Samotný koncept mobility se musí rozšířit z čistě mezinárodního hlediska a zahrnout mezioborový a mezisektorový pohyb. Tyto aspekty jsou důležité *pro řešení širokých společenských výzev* (například změna klimatu) a kariéry mimo akademickou sféru. Za třetí, vlády se stále více zaměřují na rozšiřování výzkumné činnosti jako součást hospodářského růstu. To vedlo k většímu politickému vměšování jak do typu financovaného výzkumu, tak do podporovaných oborů. Ve výzkumu autorů jsou uvedeny příklady z široké škály zemí a regionů, aby se zdůraznila rozmanitost přístupů a zdůraznilo, že neexistuje univerzální řešení pro všechny problémy související s mobilitou. Z hlediska hannoverských doporučení tento výzkum přímo vede k podpoře rozmanitých forem mobility pro rozvoj vícenásobných kariér a zajištění vyváženějšího rozložení talentů po celém světě.

Proces rozhodování o mobilitě lze obecně rozdělit na faktory „push“ a „pull“. Vysoce kvalitní instituce v kombinaci s dostatečným financováním a kariérními příležitostmi přilákají doktorandy; otevřené politické prostředí může být také lákadlem. Naopak nedostatek financování, kariérních příležitostí nebo vysocí kvalitního výzkumu v nestabilním politickém prostředí bude lidi tlačit k úvaze o doktorátu v jiné instituci/regionu/zemi. Politická diskuse se často soustředí na výrazy jako odliv mozků, příliv mozků nebo novější cirkulace mozků. Všechny tyto faktory postrádají pointu, že se jedná o lidi, kteří činí život měnící rozhodnutí, zejména pokud jde o otázku, zda se kvůli doktorátu přestěhovat do zahraničí. Mezinárodní toky mobility vedly k asymetrickým vzorcům, které zdánlivě prospívají pouze zemím s dobře rozvinutými výzkumnými a vzdělávacími systémy. *Postupem času se koncept mobility rozšířil o interdisciplinární a mezisektorový aspekt.*

Instituce nabízející vynikající výzkumné prostředí v kombinaci s dobrým financováním a dalšími kariérními příležitostmi budou přitahovat doktorandy. Naproti

tomu nedostatek financování, kariérních příležitostí nebo vysoce kvalitního výzkumu bude lidi tlačit k úvaze o doktorandském studiu v jiné instituci/regionu/zemi. V posledních letech se ukázalo, že otevřené politické prostředí může být také lákadlem. Přímé politické vměšování do výzkumných témat a rozsahu financování výzkumu je novým tlakovým faktorem, který doktorandy odrazuje od zemí a snižuje jejich atraktivitu. Kapitola identifikovala řadu příkladů osvědčených postupů z celého světa, jak řešit budování kapacit v kontextu mobility pro širokou škálu národních a regionálních struktur s cílem zlepšit globální kvalitu doktorského vzdělávání. Z hlediska hannoverských doporučení výzkum autorů vede k doporučení „Podporovat rozmanité formy mobility k rozvoji více kariér a zajistit vyváženější rozložení talentů po celém světě“. Autoři poukázali na výzvy v rozvoji doktorandských kapacit a na to, jak to může vést k nerovnosti, vyčerpání talentů a zvýšenému politickému vměšování. Základním předpokladem však je, že pouhé zvyšování počtu je dobrá věc, protože je nezbytným aspektem rostoucí výzkumné aktivity. Lze namítnout, že široký celosvětový úspěch rostoucího počtu doktorandů vedl k novým problémům, protože *ignoroval nedostatek akademických kariérních vyhlídek pro tyto talentované lidi*. Autoři se touto otázkou zabývají a zvažují vývoj na globálním trhu práce a to, jak lze podpořit nové pracovní příležitosti pro absolventy doktorandského studia.

Koncept cirkulární ekonomiky k tvorbě nových designových strategií a výrobních procesů k podpoře efektivního využívání a nepřetržitého toku zdrojů

E. Chioatto et al. (2020) hovoří o *konceptu cirkulární ekonomiky*, který se objevil, aby čelil současným neudržitelným ekonomickým trendům. Cirkulárnost vyžaduje překročení běžných lineárních obchodních modelů ve prospěch nových designových strategií a výrobních procesů schopných podporovat efektivní využívání a *nepřetržitý tok zdrojů*. Objasnění a podpora nástrojů pro začlenění cirkulární ekonomiky do obchodních modelů firem se stává klíčovou pro zvýšení produktivity zdrojů a dosažení konkurenčních výhod. Přestože byly ekologické inovace uznány jako základní článek propojující cirkulární ekonomiku s restrukturalizací obchodních modelů, stále existuje jen malá shoda ohledně hranic a vzájemných vazeb mezi koncepty ekologických inovací, cirkulární ekonomiky a cirkulárních obchodních modelů. Výzkum autorů přispívá k prolínání těchto různých proudů literatury a jeho cílem je pochopit, které inovace mohou podpořit přechod od lineárních k uzavřeným procesům, a následně identifikovat cirkulární obchodní modely.

Na základě přehledu cirkulárně orientovaných inovací rozpoznáváme tři hlavní skupiny inovací, u kterých se očekává, že změni způsob podnikání firem v souladu s cirkulárností, což povede k identifikaci původního *archetypu životního cyklu produktu*. Analýza odhaluje pozitivní zapojení analyzovaných firem, pokud jde

o strategii čistší produkce. Naproti tomu bylo zjištěno, že jakékoli obchodní inovace spojené s cirkulárním používáním produktů byly implementovány. V tomto kontextu se tento článek zabývá zkoumáním vazeb mezi ekologickými inovacemi (Eco-Innovation – EI) a cirkulárními obchodními modely (Circular Business Models – CBM). Konkrétně se pokouší nakreslit červenou čáru, která spojuje teoretické koncepty EI a cirkulární ekonomii (Circular Economy – CE) s úrovní podnikání, přičemž klíčovými faktory jsou inovativní obchodní model (Business model innovation – BMI) a CBM. Účelem je tedy pochopit, které typy inovací se hodí pro CE, a tudíž upřednostňují přechod od běžných obchodních modelů (Business Model – BM) k CBM. To znamená za prvé identifikaci ekoinovativních strategií schopných prosazovat principy CE v rámci BM a za druhé pochopení dopadů těchto inovací na úrovni BM, a tedy identifikaci toho, které CBM budou vytvořeny.

S ohledem na uzavírání cyklu zdrojů je pozitivním výsledkem kombinace vstupních metod budování energie (CBM) a výstupních postupů orientovaných na konzistentní výrobu (CE), které mnoho firem uplatňuje. Například inovativní procesy Macé mají nejen pozitivní dopad na výrobní fázi, ale díky dodávce bioodpadu pro výrobu bioplynu také podporují uzavření materiálových cyklů na konci jejich životnosti. Řešení Iperwood je navíc na konci svého životního cyklu plně recyklovatelné. Novowood a jeho výrobky lze znovu lisovat a extrudovat a tuto operaci lze opakovat až 20krát bez přidání dalších složek. Novowood je proto příkladem úplné cirkulárnosti. Nejenže je vyroben z biomateriálů a recyklovaných materiálů, ale jeho odpad lze také kompletně přepracovat, aby se znovu zapojil do cyklů nových výrobků. V této souvislosti hraje důležitou roli i společnost Vetroresina S. p. A. Společnost se zavázala ke zlepšení *environmentální udržitelnosti* svých výrobních činností využíváním obnovitelných zdrojů energie a kontrolou emisí styrenu (potenciálně škodlivého uhlovodíku používaného ke zpracování skelných vláken).

Dopad globalizace, zvýšené mobility a mezinárodního cestování na vznik přátelství na dálku, romantických partnerství a rodinných vazeb

G.-I. Ivana (2020) tvrdí, že se v kontextu globalizace, zvýšené mobility a mezinárodního cestování se stále častěji objevují přátelství na dálku, romantická partnerství a rodinné vazby. V tomto kontextu se tento článek zaměřuje na vysoce kvalifikované zaměstnance přicházející z Rumunska do Švédska a na to, jak si tam ***budují rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem***. Analyzuje systémy pracovního a soukromého života vysoce kvalifikovaných migrantů ve vztahu k jejich společné přítomnosti i vazbám na dálku a nadměrnému spoléhání se na pracovní síť kontaktů. Zároveň zkoumá vztah mezi konkrétní rovnováhou mezi pracovním a soukromým životem a přijetím sériové nebo cirkulární migrace vysoce kvalifikovanými

nadnárodními pracovníky. Výzkum se tak ptá, jak lze rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem vysoce kvalifikovaných migrantů chápat z celoživotního hlediska.

Problematika pracovního a soukromého života je často zkoumána ve vztahu k organizačním praktikám a konkurenčním pracovním a rodinným povinnostem, a to průhledem tradičních heterosexuálních nukleárních rodin. V tomto článku autorka zkoumala systémy pracovního a osobního života chápané širší cestou, nad rámec rodinných povinností, z hlediska vazeb, které tvoří život mimo práci. Zaměřila se také na vysoce kvalifikované migrující pracovníky (ve věku 25 až 40 let) v rané až střední fázi kariéry s různým rodinným uspořádáním. Cíl byl dvojitý: za prvé získat hlubší pochopení toho, jak rumunští kvalifikovaní migranti ve Švédsku vnímají nadnárodní systémy pracovního a soukromého života; a za druhé prozkoumat, jak výzvy v oblasti rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem souvisejí s *celoživotními přístupy* a jak se s nimi vypořádává.

V tomto výzkumu shromážděné příběhy osvětlují měnící se podobu výzev v oblasti osobního a pracovního života a časovou stránku strategií zvládání nadnárodních pracovníků. Mnoho zkušeností informátorů se nemusí hodit do typické konverzace o práci versus o rodině kvůli vědomé volbě zaměřit se na práci v určité fázi svého života. Systémy pracovního a osobního života jsou nicméně problémem, kterým se subjekty strategicky zabývají a který se stává smysluplným z pohledu *životní trajektorie*. „Práce“ není něco, co se odehrává v kanceláři od 9 do 17 hodin, zatímco rodina je doma, ani „život“ není něco, co se odehrává po 17. Práce je ve Švédsku, zatímco život je někde jinde (např. v Rumunsku); nebo pro ty, kteří plánují zůstat, je práce něco, co bude pokračovat, dokud si nezajistí určitý druh práce, zatímco život se zařídí později. Výsledkem je segregace, postupně se zvětšující prostorová vzdálenost a časová délka mezi prací a životem mladých kvalifikovaných migrantů.

Podobnost velikosti substitučních elasticit u šimpanzů a lidí a odlišnost jejich tvaru

J. H. Jones a S. Tuljapurkar (2015) uvádí, že *lidské životní příběhy* kombinují pozdní věk při první reprodukci, dlouhou reprodukční dobu, relativně vysokou plodnost a značné přežití po reprodukci. Avšak i u nejpłodnějších populací klesá lidská plodnost hluboko pod své teoretické maximum. Rozsah rodičovské péče potřebný pro úspěšný nábor potomků a rozsáhlý pokles plodnosti za vhodných ekonomických podmínek naznačují, že selekce plodnosti je omezena kompromisy s náborem. Zde autoři měří kompromisy mezi *znaky životních příběhů* v rámci selekce aproximací sklonu křivky selekčních omezení na dvou znacích při pozorovaných hodnotách.

Pomocí výběru populací, které pokrývají lidský demografický prostor, autoři zjišťují, že substituční elasticita plodnosti pro přežití dětí vykazuje věkově související

vzorce s minimálními substitučními elasticitami v rozmezí od 14 do 22 let pro všechny čtyři populace. Věk tohoto minima nastává dříve u populací s vysokou úmrtností v porovnání s generační dobou než u populací s nízkou úmrtností. Lidské křivky jsou kvalitativně podobné jedné ze dvou srovnatelných věkově specifických křivek substituční elasticity u nelidských primátů. Křivka pro makaky rhesus má podobný tvar, ale je posunuta dolů, což znamená, že prahová hodnota pro přechod od investice do přežití k plodnosti je nižší ve všech věkových kategoriích. Velikost substitučních elasticit je u šimpanzů a lidí podobná, ale tvar je zcela odlišný a roste pomaleji po delší část **životního cyklu** šimpanze. Strmě rostoucí substituční elasticity s věkem u lidí mají jasné důsledky pro vývoj reprodukčního stárnutí.

Rozpor mezi teoretickou motivací ke spoření na stáří a empirickými důkazy o akumulaci bohatství domácností v průběhu životního cyklu

C. Joubert a P. Kanth (2025) uvádí, že země s nízkými a středními příjmy zažívají rychlé stárnutí populace a snižování extrémní chudoby, což zvyšuje teoretické motivace ke spoření na stáří, ale empirické důkazy o akumulaci bohatství domácností v **průběhu životního cyklu** chybí. Pomocí věkově kohortového časového rozkladu na 18letých mikrodtech z Pákistánu autoři ukazují, že průměrná domácnost akumuluje bohatství odpovídající 5leté spotřebě mezi 25. a 65. rokem věku. Navíc se jedná převážně o nelikvidní bytové domy a pozemky ve venkovských oblastech. Zkoumání akvizic bydlení, renovací a charakteristik obydlí v průběhu životního cyklu ukazuje, že akumulace bohatství v letech 2001–2018 byla částečně výsledkem aktivních investic do bydlení a částečně kapitálových zisků. Do té míry, do jaké by udržování veškerého bohatství ve formě bydlení mohlo být neoptimální, by tato omezená schopnost dlouhodobě spořit mohla motivovat k rozšíření příspěvkových penzijních nástrojů na pracovníky v neformálním sektoru, kteří tvoří většinu pracovní síly v tomto prostředí.

Ve stacionární ekonomice s překrývajícími se generacemi lze toto číslo interpretovat jako **podíl úspor životního cyklu**, které jsou odkázány další kohortě, čímž se zvyšuje jejich kapitál v porovnání s předchozími kohortami. Rozdíl mezi efekty věku a efekty kohorty lze zase interpretovat jako podíl úspor životního cyklu, které jsou spotřebovány ve stáří. Odhady proto naznačují, že přibližně polovina akumulace bohatství životního cyklu je odkázána nově příchozím kohortám a polovina je vynaložena na financování kohorty odcházející do důchodu ve stáří. Průměrná velikost ročních efektů je mnohem menší než u efektů věku nebo kohorty. Vzorec ročních efektů poměrně úzce sleduje vývoj tempa růstu HDP Pákistánu v čase.

Ve výzkumu citovaní autoři navrhuji a odhadují model s omezeným závazkem, v němž **rodiče investují do nelikvidního bydlení jako způsob, jak se zavázat k odkazu a na oplátku získat neformální péči od dětí**. Pro pochopení složité role, kterou

bydlení hraje v kontextu zemí s nízkou nebo střední mírou příjmu (Low- or middle-income – LMI), a stupně zastupitelnosti mezi bydlením a penzijním bohatstvím je zapotřebí dalšího výzkumu. Vzorce měřené v citovaném článku pravděpodobně také odrážejí finanční vyloučení, tj. nedostatečný přístup k jiným bezpečným, vysoce výnosným a důvěryhodným dlouhodobým spořicími nástrojům. Nízká finanční gramotnost, numerická gramotnost a znalost formálních bankovních institucí mohou vytvářet překážky pro účast v jiných formách spoření. Pokud je tomu tak, nabídnutí přístupu k penzijním programům neformálním pracovníkům by jim mohlo pomoci diverzifikovat rizika spojená s bytovým bohatstvím. Vlastnictví pouze bytového bohatství vystavuje domácnosti katastrofickým událostem, jako jsou povodně. S příchodem klimatických změn se takové povětrnostní šoky mohou stát častějšími, což zvyšuje hodnotu kombinace několika dlouhodobých řešení spoření. Bydlení také zůstává relativně nelikvidním aktivem, takže vystavení krátkodobým šokům může omezit dlouhodobou schopnost domácností spořit.

Nízkopříjmové a středněpříjmové (LMI) *ekonomiky stárnou rychleji* než bohaté země v minulosti. Formální penzijní krytí navíc pravděpodobně zůstane nízké jako podíl pracovní síly: v mnoha zemích vstupují na trh práce velké skupiny mladých pracovníků, které převyšují dostupnost formálních pracovních míst s doplňkovými benefity, a to i při silném růstu HDP. Ekonomiky LMI tak stárnou dříve, než zbohatnou a stanou se formalizovanými. Zatímco výzvou bohatých zemí je reformovat své penzijní systémy, aby byla zajištěna jejich udržitelnost, země LMI se snaží navrhnout inovativní systémy sociálního pojištění, aby zajistily, že jejich populace, která působí převážně mimo formální struktury zaměstnání, bude ve stáří chráněna před chudobou. Vlády budou muset integrovat příspěvkové a nepříspěvkové systémy, aby ochránily všechny i přes omezené fiskální zdroje. Klíčovým faktorem ovlivňujícím životaschopnost příspěvkových penzijních systémů je jejich rozsah. V zemích LMI chybí důkazy o tom, jaká část populace si může dovolit vzdát se určité likvidity, aby mohla platit do penzijního programu. Tato práce nabízí intuitivní odpověď na tuto otázku kvantifikací toho, do jaké míry se nelikvidní domácnosti s dlouhodobými úsporami již zapojují v nepřítomnosti penzijního programu.

Vliv životního cyklu odvětví na konkurenci/výkonnost a koncept životního cyklu včetně odhadů

E. V. Karniouchina et al. (2013) se zabývají rozsahem, v jakém vlivy obchodních jednotek, mateřských společností a odvětví vysvětlují rozdíly ve výkonnosti firem. Navzdory důkazům o tom, že *životní cyklus odvětví* ovlivňuje konkurenci a výkonnost, koncept životního cyklu dosud nebyl začleněn do debaty o firmě vs. odvětví. Na základě myšlenek z teorie systémů autoři používají longitudinální data

od 1 957 firem ve 49 odvětvích, aby zkoumali relativní význam vlivů obchodních jednotek, mateřských společností a odvětví během fází růstu, zralosti a poklesu životního cyklu odvětví. Zjistili, že vlivy mateřských společností a odvětví se s postupem odvětví životním cyklem zvyšují, zatímco vlivy obchodních jednotek mezi zralostí a poklesem klesají. Koncept životního cyklu by tedy měl být začleněn do debaty o firmě vs. odvětví.

Protože se však povaha konkurence v rámci odvětví v průběhu **životního cyklu mění**, nemusí tyto průměry přesně popisovat žádnou z fází. Pokud studie například zjistí, že odvětví vysvětluje 10 procent rozdílů ve výkonnosti všech zkoumaných firem, mohlo by to být výsledkem průměrování efektů pěti, sedmi a 18 procent v rámci fází růstu, zralosti a poklesu životního cyklu. V takovém scénáři zjištění 10 procent dostatečně neodráží žádnou ze tří sad podmínek. V reakci na to autoři zkoumají, zda posuny v životním cyklu skutečně mění antecedenty výkonnosti, a zkoumají přesnou povahu těchto změn, aby získali nové znalosti o ústředním problému v oblasti strategického managementu – determinantech výkonnosti firmy. Pokud se povaha vlivů firmy a odvětví v jednotlivých fázích životního cyklu mění, jak naznačuje systémová teorie, bylo by to zajímavé, protože minulé teoretizování zřejmě mlčky předpokládalo, že fáze životního cyklu nehraje roli.

Souhrnné odhady napříč všemi odvětvími autorům naznačují, že odvětví v průměru mění fáze každé čtyři roky, přičemž nejčastějším posunem je posun od růstu ke zralosti (27 %), následovaný posunem od zralosti zpět k růstu (23 %) a od zralosti k poklesu (19 %). Méně časté posuny byly zaznamenány od poklesu ke zralosti (16 %), poklesu k růstu (9 %) a růstu k poklesu (6 %). Jak se očekávalo, data jsou v souladu s vysoce rekurzivním pohledem na životní cyklus odvětví. Je zajímavé, že více než polovina přechodů probíhá tam a zpět mezi růstem a zralostí, což naznačuje, že **odvětví jsou obecně úspěšná v přidávání opěrných bodů do životního cyklu před poklesem**. Pokud jde o průměrnou návratnost aktiv (Return on assets – ROA) v různých fázích, analýza ukázala, že ziskovost v rostoucích odvětvích (14,18 %) byla vyšší než v klesajících (10,26 %) a zralých (10,22 %) odvětvích. Všechny tři efekty jsou významné v každé fázi životního cyklu s výjimkou efektu mateřské společnosti ve fázi růstu. Síla všech tří efektů se během životního cyklu odvětví mění.

Všechny živé mnohobuněčné organismy procházejí životním cyklem

P. Keeley (2010) uvádí, že hodnocení slouží na základní škole k mnoha účelům. **Formativní hodnocení, často nazývané hodnocení pro učení, se vyznačuje svým primárním účelem – podporovat učení.** Probíhá formálně i neformálně, je začleněno do různých fází výukového cyklu, informuje učitele o vhodných dalších krocích ve výuce a zapojuje studenty do přemýšlení o jejich vlastních nápadech. Formativní

hodnocení může mít mnoho podob. Jednou z forem, která se úspěšně používá ve vzdělávání v oblasti přírodních věd, je formativní hodnotící sonda. Série odhalování studentských nápadů ve vědě (Uncovering Student Ideas in Science – USIS) vydaná NSTA poskytuje pedagogům přírodních věd rozsáhlou banku formativních hodnotících sond. Tyto sondy se používají k odhalení nápadů, které studenti přinášejí do svého učení před výukou (předpoklady), a také k odhalení konceptů vytvořených v průběhu výukového cyklu. Pouhé shromažďování těchto informací nedělá ze sondy formativní sondu. Je formativní pouze tehdy, když jsou informace použity ke zlepšení výuky a učení. Každý měsíc tento sloupek obsahuje sondážní materiál a popisuje, jak ji mohou učitelé přírodních věd na prvním stupni využít k budování svého repertoáru formativního hodnocení a ke zlepšení výuky a učení ve třídě přírodních věd na prvním stupni.

Životní cykly, běžné téma v přírodních vědách na prvním stupni, pomáhají studentům rozvíjet porozumění *kontinuitě života*. Národní standardy vzdělávání v přírodních vědách uvádějí, že studenti by měli vědět, že rostliny a zvířata mají životní cykly, které zahrnují narození, vývoj v dospělost, rozmnožování a nakonec smrt. Podrobnosti tohoto životního cyklu se u různých organismů liší. Počínajíce prvními ročníky mají děti osobní zkušenosti s pozorováním a popisováním životního cyklu živých organismů, jako je motýl, žába, moučný červ nebo fazol. Přímé zkušenosti s pozorováním, jak se organismus mění z vajíčka v dospělého, přispívají k pochopení cyklické povahy zrození, růstu, vývoje a reprodukce – konceptů, které vedou k širší myšlence života pokračujícího z generace na generaci. Pokud život pokračuje z generace na generaci, pak všechny rostliny a živočichové musí projít životním cyklem, i když se může organismus od organismu lišit.

Odhad a popis základního ekonomického životního cyklu a odlišnosti mezi zeměmi a v čase v rámci zemí v posledních letech

R. Lee, S.-H. Lee a A. Mason (2008) píší, že tvar *demografického životního cyklu* je zajímavý, což demografové rozpoznávají díky rozsáhlému úsilí o odhad, popis a interpretaci věkových tvarů plodnosti, úmrtnosti, sňatků, rozvodů a migrace. Tyto věkové tvary jsou ovlivněny biologií, kulturou, ekonomickými omezeními a individuální volbou. Podobně je tvar ekonomického životního cyklu sám o sobě zásadně zajímavý a tento tvar je ovlivněn stejnou sadou faktorů. Zde se primárně zabývají odhadem a popisem základního ekonomického životního cyklu a některými ilustrativními srovnáními toho, jak se liší mezi zeměmi a v čase v rámci zemí v posledních letech. Životní cyklus je longitudinální koncept, který označuje průchod životem jedince nebo generace. Nejvhodněji se zkoumá pomocí longitudinálních dat. Nicméně omezení dat a touha po ukazatelích, která odrážejí aktuální podmínky, často

vedou demografy k používání průřezových ukazatelů, jako je úhrnná míra plodnosti za dané období a očekávaná délka života za dané období, a z velké části autoři zkoumají ekonomický životní cyklus také pomocí průřezových dat.

Když se mluví o **ekonomickém životním cyklu**, autoři odkazují na průřezové věkové vzorce. Později diskutují o tom, jak se jejich tvary v průběhu času měnily. Demografové analyzovali, jak změny napříč generacemi ve tvaru longitudinálních věkových profilů mohou zkreslovat průřezová měření (tempo a kvantové efekty), a nepochybně by bylo poučné analyzovat ekonomické věkové profily i z této perspektivy. Ekonomické chování v průběhu životního cyklu lze shrnout množstvím spotřebovaným v každém věku a množstvím vyrobeným prací v každém věku. Jeden druh ekonomické závislosti nastává, když spotřeba převyšuje pracovní výdělky, což je stav, který odlišuje období v dětství a stáří. Z tohoto pohledu je starší člověk ekonomicky závislý, i když má nahromaděné nároky na produkci, které více než vyrovnávají jeho spotřebu, nároky, které by mohly mít podobu nároků nebo vlastnictví aktiv.

Ačkoli se spotřeba a produkce na obyvatele mohou jevit jako ukazatele, shrnují a zahrnují vlivy mnoha faktorů, které mohou mít protichůdné nebo doplňkové účinky na **ekonomický cyklus**. Demografické věkové profily plodnosti a úmrtnosti jsou zajímavé, protože popisují základní aspekt lidského chování. Jsou však také důležité, protože je lze aplikovat na věkové rozložení populace k výpočtu počtu narozených a zemřelých v daném období. Takový výpočet vyžaduje předpoklad, který je zřídka explicitně uveden, že variace ve věkovém rozložení populace a ve věkových profilech plodnosti a úmrtnosti jsou nezávislé. Easterlinova hypotéza tvrdí opak: že neobvykle velká věková skupina bude zažívat neobvykle nízkou plodnost. Podobně by se v některých kontextech dalo očekávat, že neobvykle velký podíl malých dětí v populaci způsobí vyšší úmrtnost malých dětí. Předpoklad nezávislosti umožňuje generovat čísla, ale různé procesy zpětné vazby činí výpočty podezřelými.

Při společném pohledu na profily spotřeby a výdělků autory překvapilo **krátké období života**, během kterého jednotlivci **vyprodukují více, než spotřebují**, a to pouze kolem 31–32 let ve Spojených státech, na Tchaj-wanu, v Indonésii a Thajsku. Krátkost této fáze ostře kontrastuje s vysokou délkou života, která se ve Spojených státech a na Tchaj-wanu blíží 80 letům. Zaměřili se také na dvě desetiletí změn ve Spojených státech a na Tchaj-wanu. Stabilita profilu spotřeby na Tchaj-wanu je pozoruhodná vzhledem k mimořádnému hospodářskému růstu země a tuto stabilitu autoři připisují širší rodině. Ve Spojených státech zjišťují, že spotřeba ve vyšším věku roste v průběhu času rychleji než v dětství, což zvyšuje strmost gradientu spotřeby v životním cyklu.

1.3 Vliv životního cyklu produktu na společnost; Dlouhodobé sociální vzorce života jednotlivce; Syntetizovaný model S-křivky podnikání; Pracovní a soukromý život k pohodě; Porodnost během městského cyklu; Život z hlediska mobility ke zralosti

Vliv myšlenky životního cyklu produktu na vzniku a fungování nových postupů životního cyklu ve společnosti i mimo ni

H. Nilsson-Lindén, A. Diedrich a H. Baumann (2021) píší, že *řízení životního cyklu* (Life cycle management – LCM) je koncept, který přesahuje tradiční environmentální management podniků, a to díky svému zaměření na celý životní cyklus produktu. Šíření těchto konceptů se obvykle chápe jako procesy „difúze“, kdy se myšlenky v čase šíří nějakou nevysvětlitelnou silou. Difúze se však ukázala jako méně adekvátní k popisu toho, jak se myšlenky šíří v praxi. Na základě analýzy vývoje portfolia udržitelnosti v rámci globálně působící výrobní společnosti autoři ilustrují druhy práce v oblasti životního cyklu, které se podílejí na řešení místních aktivit a zájmů, propojování aktivit a zájmů do akčních sítí, provádění postupů životního cyklu a šíření myšlenky životního cyklu. Nakonec diskutují o důsledcích práce v oblasti životního cyklu pro výzkum v oblasti organizačních a manažerských studií a pro výzkum LCM.

Uvedená pozorování autorů osvětlují významnou práci, která je vykonávána při *převodu myšlenky životního cyklu do ManuCorp*, což nakonec vede ke vzniku a fungování nových postupů životního cyklu ve společnosti i mimo ni. Tuto práci autoři označují jako práci v rámci životního cyklu, čímž mají na mysli práci, která je vykonávána v jakémkoli okamžiku, jak se objevují a provádějí postupy životního cyklu, a také účinky, které postupy životního cyklu mají a vyvolávají, jak se v organizaci šíří. Tato práce není homogenní, ale v čase se mění. Pro teoretické vysvětlení této navrhuji čtyři procesy, které se podílejí na vzniku a provádění postupů životního cyklu: řešení lokálních aktivit a problémů, propojení lokálních aktivit do akčních sítí, provádění postupů životního cyklu a další šíření myšlenky životního cyklu. Ptají se, jak postupy životního cyklu vznikají a jak se provádějí v průběhu času.

Analýza *tvorby portfolia udržitelnosti* ukázala, že vzniklo, když se zájmy aktérů a navrhované postupy životního cyklu prolínaly a generovaly aktivity a zájmy. Dále, jak se tyto lokální aktivity a zájmy propojovaly do akční sítě, portfolio udržitelnosti získalo na síle jako nástroj pro zahrnutí a uplatňování postupů životního cyklu, které tyto aktivity a zájmy vyvolaly. Portfolio udržitelnosti a jeho myšlenka životního cyklu se začaly používat jako způsob legitimizace rozvoje nových postupů životního

cyklu v jiných lokalitách. Využití a výsledky studií řízení životního cyklu (Life cycle management – LCA) také legitimizovaly praxi životního cyklu společnosti ManuCorp. Souběžně s portfoliem udržitelnosti a propojené s ním se aktivity životního cyklu ve společnosti vyvíjely od studií LCA až k tomu, že společnost explicitně prohlašovala LCM. Tento vývoj ilustruje probíhající proces převodu a také ilustruje stabilizaci praxe životního cyklu.

Performativita práce v životním cyklu vede k tomu, aby se o LCM uvažovalo jako o kolektivním, dočasně stabilizovaném systému. Performativita se dá očekávat jako nedílná součást práce v životním cyklu ve světě s proměnlivými hranicemi a měnící se účastí. Jedním z důsledků je, že se organizace mohou ocitnout v situaci, kdy čelí ještě větší složitosti a heterogenitě, pokud jde o postupy v životním cyklu, než tomu bylo v případě ManuCorp. Toto by nemělo být vnímáno jako problém, který je třeba odstranit, ale jako něco, co je jádrem práce v životním cyklu: postupy v životním cyklu jsou prováděny a probíhají prostřednictvím neustálých vyjednávání, mediací a rekonfigurací. Na rétorické úrovni materiál ukazuje, jak se LCM spojilo s univerzálními problémy spojenými s ochranou životního prostředí, a ne pouze s problémem týkajícím se pouze ManuCorp. To přispělo k mobilizaci dostatečné podpory pro organizační změny a je v souladu s argumentem, že šíření manažerských stylů závisí na míře, do jaké jsou spojeny s racionálními hodnotami v moderní společnosti, jako je obnova, efektivita a účinnost.

Perspektivy životního cyklu odráží dlouhodobé sociální vzorce v průběhu života jednotlivce, jako je výskyt a načasování klíčových rolí a přechodů

M. O'Flaherty et al. (2016) publikují, že perspektivy *životního cyklu* naznačují, že zdraví v pozdějším věku odráží dlouhodobé sociální vzorce v průběhu života jednotlivce: zejména výskyt a načasování klíčových rolí a přechodů. Takové sociální vzorce byly empiricky prokázány pro řadu aspektů historie plodnosti a partnerství, včetně načasování porodů a sňatků, parity a přítomnosti a načasování narušení manželství. Většina předchozích studií se však zabývala jednotlivými aspekty historie plodnosti nebo partnerství jednotlivě. Autoři zkoumají, jak holistická klasifikace trajektorií rodinného života od 18 do 50 let, zahrnující historii plodnosti i partnerství, souvisí s fyzickým zdravím v pozdějším věku u vzorku australských obyvatel.

Výsledky naznačují, že dlouhodobé trajektorie rodinného života jsou silně spojeny se zdravím v pozdějším věku u mužů, ale pouze minimálně u žen. U mužů jsou rodinné trajektorie charakterizované časným založením rodiny, žádným založením rodiny, časným narušením manželství nebo vysokou plodností spojeny s horším fyzickým zdravím. U žen byly zjištěny horší zdravotní stavy pouze u těch, které zažily narušenou manželskou historii a vysokou úroveň plodnosti. Ukázalo se, že manželství

a rodičovství jsou spojeny s různými zdravotními výsledky. Až donedávna se většina těchto prací zaměřovala na průřezové souvislosti mezi rodinným statusem a zdravím nebo na krátkodobé změny ve zdraví spojené s rodinnými přechody. Takové analýzy mají omezenou schopnost zkoumat **celoživotní historii biologického, sociálního a psychologického vývoje** odrážející se v pozorovaných rozdílech ve zdraví.

Ve výzkumu citovaní autoři zjistili, že vysoká plodnost vedla k nadměrné úmrtnosti u žen, které ovdověly v raném věku, ale že tento efekt se s vyšším věkem ovdovění snižoval. Při analýze úmrtnosti zjistili několik vzájemně závislých účinků plodnosti a partnerské historie. Například s úmrtností souvisela plodnost více partnerů, interakce parity a manželské historie a načasování plodnosti a manželských událostí ve vztahu k sobě navzájem. A konečně uvedení autoři ve výzkumu zjistili, že porod mimo manželství negativně souvisí se zdravím žen v pozdějším věku, přičemž tento efekt závisí na následném manželském vztahu ženy s otcem. Teorie i empirické důkazy proto naznačují důležitost výzkumu, který se zabývá otázkou, jak manželské a plodnostní trajektorie společně ovlivňují zdraví. Role jsou obsazované postupně po celý život jedince a napříč sociálními doménami. Definice **trajektorie rodinného životního cyklu** je kombinací rolí obsazovaných jedincem v průběhu života.

Model zavádění a modernizace řízený nárůstem užítku technologických produktů podle měnicích se požadavků zákazníků

Y. Orbach a G. E. Fruchter (2014) v článku navrhuje nový model přijetí a opětovného odkupu v důsledku modernizace, který je poháněn užitečností technologických produktů, které se neustále zlepšují. Model je schopen předpovědět **vzorce životního cyklu produktu**, které dříve nebylo možné vysvětlit. Tyto vzorce byly použity ke zpochybnění platnosti difúzní teorie. Matematicky je model popsán jako nelineární diskretní systém, který závisí na malé sadě parametrů. Autoři zkoumají dynamické vlastnosti nelineárního systému pomocí numerické analýzy stability. V prostoru parametrů nachází domény, ve kterých jsou rovnovážný bod a periodické oběžné dráhy stabilní. Domény odpovídají heterogenitě populace, tendenci k modernizaci a vlivu reakce průmyslu na dynamiku trhu. Model také implementují tak, aby odpovídal skutečným datům dvou reálných životních cyklů produktů s mnoha nepravidelnostmi. Některé životní cykly produktů, jako je například vroubkovaný vzorec, vzorec cyklu a recyklace a několik dalších prezentovaných modelů, nelze popsat existujícími difúzními modely.

Většina difúzních modelů pro produkty, které se neustále zlepšují, zachovává tradiční předpoklad trvanlivosti difúzních modelů a zabývá se pouze prvním nákupem, tj. přijetím. Produkty, jako jsou automobily a domácí spotřebiče, se obvykle nahrazují, když jsou opotřebované. Opětovný nákup v důsledku opotřebení je zahrnut

v difúzních modelech spolu s přijetím. Tyto modely odhadují opakovaný nákup podle statistik životnosti produktu. U jiných produktů je opakovaný nákup motivován uvedením verzí produktu, které dříve nebyly na trhu dostupné a byly vylepšeny v důsledku technologického pokroku. Spotřebitelé upgradují své spotřebiče nikoli v důsledku opotřebení, ale kvůli své touze získat z produktu vyšší užitek. Například na trhu s osobními počítači mají zákazníci tendenci upgradovat, zatímco starší produkt, který vlastní, je stále plně funkční. ***Dalším příkladem je trh s mobilními telefony, kde závod o využití výhod přidávaných funkcí a vylepšených služeb nutí zákazníky kupovat novější telefony, i když jejich stávající telefony stále fungují.***

Autoři navrhuji nový model zavádění a modernizace řízený nárůstem užitku technologických produktů, které se neustále zlepšují. Model je schopen předpovídat ***vzorce životního cyklu produktu***, které již byly empiricky dokumentovány. Rozhodnutí zákazníků o modernizaci nebo přijetí produktu jsou řízena přírůstkem užitku generovaným vylepšeními produktu. Zlepšení užitku se dějí mezi generacemi a také v rámci každé generace. Rozhodnutí firem o vylepšení svých produktů jsou motivována prodejními příležitostmi, které jsou řízeny buď přijetím, nebo modernizací. Matematicky je model popsán jako nelineární diskretní systém, který závisí na malé sadě parametrů. Aplikací numerické analýzy stability autoři zkoumají dynamické vlastnosti generovaného nelineárního systému. V prostoru parametrů nachází domény, ve kterých jsou rovnovážný bod a periodické oběžné dráhy stabilní, a další, ve kterých jsou nestabilní. Domény odpovídají heterogenitě populace, tendenci k modernizaci a vlivu reakce odvětví na dynamiku trhu. V tomto článku navrhli nový model, který dokáže vysvětlit komplexní chování, jako například: (1) prodejní křivky, které několikrát klesají a oživují se, a (2) prodejní křivky, které konvergují k nenulové konstantní úrovni nebo oscilují mezi dvěma stabilními úrovněmi, v jedné frekvenci nebo s několika harmoniemi.

Syntetizovaný model S-křivky podnikání, financování startupů a rozvoje zákazníků

J. Overall a S. Wise (2015) píší, že vzhledem k tomu, že kapitál je pro začínající podniky v raných fázích vývoje inovací a technologií, které jim poskytují konkurenční výhody, zásadní je pro mladé začínající firmy přístup k financování. Podle výzkumu financování začínajících podniků začínající podniky obvykle získávají financování ve fázích – předběžná fáze, počáteční fáze, raná fáze, expanze a pozdější fáze. Tyto fáze často odrážejí ***fáze v rámci životního cyklu*** a obecně se finanční rozhodnutí liší v závislosti na fázi životního cyklu. Tyto fáze financování a odpovídající trajektorie začínajících podniků jsou znázorněny v rámci financování začínajících podniků, který se ukázal jako neocenitelný pro podnikatele, kteří se snaží rozvíjet své

podnikání. Každý z uvedených rámců – konkrétně podnikatelská S-křivka, model zavádění inovací, proces rozvoje zákazníků a rámec financování startupů – vysvětluje omezenou část podnikatelského procesu.

Teorie S-křivky předpovídá růst a úpadek organizace v čase. Tato **teorie vysvětluje životní cyklus inovace, technologie nebo organizace**. Graficky trajektorie S-křivky poskytuje vizuální znázornění míry přijetí konkrétní inovace, šíření technologie a růstu společnosti. Životní cykly podnikatelských organizací, které začínají od jediného podnikatele a rostou ve společnosti, stejně jako jejich produkty, jsou skutečně znázorněny pomocí trajektorií životního cyklu. Díky tvaru esovité křivky se technologie rodí, rychle se vyvíjejí a nakonec zastarávají. Zastarávání je často výsledkem vstupu konkurenčních technologií na trh, což vede k nasycení. Aby se však organizace vyhnuly zastarávání, snaží se vyvíjet nové technologie a prodlužovat své konkurenční výhody. V literatuře o podnikání se pozornost soustředila na podnikatele při vytváření nových inovací a na to, jak tyto inovace ovlivňují odvětví jako celek, což může vést k úspěchům i neúspěchům. Podle modelu životního cyklu přijetí inovací se tvrdí, že technologie je přijímána různými uživateli v různých fázích – 1) inovátoři, 2) první uživatelé, 3) první většina, 4) pozdní většina a 5) opozdílci. Přestože jsou technologičtí nadšenci a vizionáři (tj. inovátoři a první uživatelé) vystaveni počátečnímu odporu, technologii v raných fázích rychle přijmou. Pokud tito první uživatelé produkt nebo službu neodmítnou, vstoupí na mainstreamový trh, známý také jako inflexní bod, kde nastává růst a široké přijetí.

Každý model vysvětluje část procesu podnikatelského startupu. Samy o sobě však nejsou schopny nastínit důležité fáze, s nimiž se podnikatelé setkávají **v průběhu životního cyklu svých podniků**. Aby bylo možné tuto mezeru vyřešit, autoři syntetizují každý model do jednoho rámce a v důsledku toho poskytují holističtější vysvětlení podnikání. Prostřednictvím modelu S-křivky podnikání, financování startupů a rozvoje zákazníků si podnikatelé uvědomí strategie, které jsou potřebné nejen z interního hlediska technologického rozvoje, ale také z externího hlediska rozvoje zákazníků, aby společnost mohla škálovat. Prostřednictvím rámce vyvinutého v tomto výzkumu by měli být podnikatelé schopni předpovědět pravděpodobné fáze růstu a zralosti inovace a jak to ovlivní spotřebitelskou poptávku. Tyto informace jsou pro podnikatele zásadní při rozhodování o financování a plánování potřeby kapitálu, lidských zdrojů a marketingu. S těmito znalostmi budou podnikatelé schopni odstranit velkou část nejistoty trhu. Tímto způsobem budou podnikatelé schopni minimalizovat potenciální chyby, které by mohly vést ke ztrátě konkurenčních výhod a nástupu předčasného úpadku organizace, a zároveň maximalizovat své zdroje růstem společnosti prostřednictvím přístupu štíhlého startupu.

Vztah mezi vnímanou soudržností pracovního a soukromého života a subjektivní pohodou ve velkém a mezinárodním vzorku zaměstnanců a zaměstnankyň

E. Riva, M. Lucchini a M. Russo (2019) zkoumají vztah mezi vnímanou soudržností pracovního a soukromého života a subjektivní pohodou ve velkém a mezinárodním vzorku zaměstnanců a zaměstnankyň mužského a ženského pohlaví. Subjektivní pohoda je konceptualizována a operacionalizována prostřednictvím vícepoložkového konstruktů, který měří prosperitu a duševní zdraví, prožívání pozitivních a negativních afektů a kognitivní *hodnocení spokojenosti se životem* a specifickými oblastmi života. S využitím víceúrovňového rámce také zkoumají, zda společenská genderová nerovnost, měřená pomocí Indexu genderové rovnosti, moderuje tento vztah odlišně u mužů a žen. Analýzy poskytují spolehlivé empirické důkazy, že po kontrole široké škály proměnných na mikro- a makroúrovni platí u mužů i žen: (1) vnímaná soudržnost pracovního a soukromého života je spojena s větší subjektivní pohodou; (2) vyšší úroveň genderové nerovnosti na úrovni jednotlivých zemí vede k slabšímu vztahu mezi vnímanou soudržností pracovního a soukromého života a subjektivní pohodou.

V návaznosti na rámec schopností a agentury autoři tvrdili, že vztah mezi vnímanou *souladností pracovního a soukromého života* a subjektivním blahobytem by mohl být moderován společenskou genderovou nerovností, takže vysoká úroveň genderové nerovnosti by vedla k slabšímu vztahu jak pro muže, tak pro ženy. Zjištění, která dále zdůrazňují důležitost víceúrovňového výzkumu v oblasti pracovního a soukromého života, ukazují, že rozdíly ve vícevrstevném národním prostředí, včetně ekonomických, vzdělávacích, zdravotních a mocenských faktorů, mohou vnímaný soulad mezi pracovním a soukromým životem učinit více či méně významným pro subjektivní pohodu, a to jak u mužských, tak u ženských zaměstnanců.

Ani v tomto případě nebyly nalezeny žádné významné genderové rozdíly. Pravděpodobným vysvětlením těchto výsledků je, že pokud je genderová nerovnost akutní, nemusí být individuální zkušenost s rozhraním pracovního a soukromého života klíčovým faktorem subjektivní pohody. Pokud mají ženy omezený přístup ke klíčovým funkcím, mají málo šancí zajistit si živobytí sebe nebo své rodiny a mají malý nebo žádný hlas v rozhodovacích procesech, nemusí být soulad mezi pracovním a soukromým životem důležitou životní aspirací, klíčovým prvkem pohody. Pokud skutečně existují závažné překážky lidského rozvoje žen, mohou ženy nejprve usilovat o větší rovnost, pokud jde o základní funkce, jako je vzdělání a zdraví, a také o schopnost uplatňovat své preference a utvářet si *životní dráhu* prostřednictvím ekonomické a politické participace.

Pokud však *existují systematické genderové nerovnosti, pokud jde o příležitosti a výsledky v různých oblastech, muži mohou mít mnohem větší zájem o sladění s principem muže-živitele rodiny*, nebo být k tomu tlačeni převládajícími

společenskými normami, a upřednostňovat práci před rodinou, aby si udrželi prominentní místo ve společnosti. Kontrola nad materiálními zdroji v práci a životě tedy může mít pro jejich subjektivní blaho větší význam než možnost efektivně kombinovat práci s angažovaností v jiných oblastech života. Naopak v rovnostářstějších kontextech je soulad mezi pracovním a soukromým životem kritickým faktorem formujícím subjektivní blaho, protože muži i ženy mohou mít větší aspirace a očekávání být jak výdělečně činnými osobami, tak i pečovatelkami a obecněji se současně účastnit placeného zaměstnání, rodinného a komunitního života.

Prostorově explicitní analýza míry porodnosti, sňatků a úmrtnosti během kompletního městského cyklu s postupnými ekonomickými expanzemi a recesemi

L. Salvati (2020) tvrdí, že hospodářské poklesy ovlivnily populační dynamiku a přizpůsobily sociální nerovnosti a rozdíly v příjmech mezi zeměmi a regiony. Zároveň městské cykly ovlivnily demografické vzorce a procesy na velmi lokální úrovni. Synergický příspěvek *městských cyklů* a ekonomických poklesů k populační dynamice však byl v rozvinutých ekonomikách méně zkoumán. Tato studie navrhuje prostorově explicitní analýzu míry porodnosti, sňatků a úmrtnosti během kompletního městského cyklu (1956–2016) s postupnými ekonomickými expanzemi a recesemi v evropském metropolitním regionu. S kompaktní urbanizací byla plodnost vyšší v centrálních okresech; opačný vzorec byl pozorován během suburbanizace. Míra sňatků a úmrtnosti se v době ekonomické expanze a recese prostorově heterogenně snižovala a zvyšovala.

Prostorová závislost demografických ukazatelů se v průběhu času snižovala, což svědčí o heterogennějších trendech během suburbanizace. V posledních letech, které se shodovaly s reurbanizací a ekonomickou recesí, byla pozorována méně shlukovaná populační dynamika a snížený význam prostorových efektů.

Existují hypotézy, že ekonomické poklesy zvyšují prostorovou složitost populační dynamiky. Heterogennější populační trendy v čase a prostoru byly spojovány např. s novými rodinnými vztahy, menším počtem a pozdějšími sňatky, jinými formami soužití, odkládáním rození dětí a menšími domácnostmi. Analýza regionálních rozdílů ve vybraných demografických ukazatelích také nastínila roli faktorů *životního cyklu* a institucionálních faktorů. Dopad ekonomických podmínek na demografické procesy byl zkoumán v různých prostorových měřítcích v rozvinutých ekonomikách. Metropolitní úroveň je obzvláště zajímavým prostorovým měřítkem pro společnou populačně-ekonomickou analýzu v Evropě, kde se demografické režimy značně změnily v reakci na socioekonomické transformace. Lepší pochopení socioekonomických mechanismů, které jsou základem demografických změn, také vytváří relevantní znalosti, které informují o *udržitelných městských strategiích a politikách*

místního rozvoje. Lepší pochopení vzájemného působení mezi hospodářskými poklesy a městskými cykly přispívá ke komplexnější analýze prostorové demografie v metropolitních regionech, což dokazuje latentní vzájemné působení mezi regionálními ekonomickými transformacemi a lokálními vzorci populačních změn, které jsou způsobeny expanzí měst.

Souhrnné zvážení různých aspektů životně důležitých statistik v **dostatečně dlouhém časovém intervalu** umožňuje úplnější analýzu demografické dynamiky, která propojuje regionální trendy a heterogenitu v místním měřítku. Tato analýza také poskytuje lepší pochopení vývoje populačních rozdílů podél gradientů mezi městem a venkovem.

Model investic do lidského kapitálu jako klasický rámec pro vysvětlení růstu mezd mladých pracovníků

C. Sanders a Ch. Taber (2012) tvrdí, že mzdy mladých pracovníků rychle rostou a model investic do lidského kapitálu je klasickým rámcem pro vysvětlení tohoto růstu. Zatímco odhadování a teorie lidského kapitálu se tradičně zaměřovaly na obecný lidský kapitál, obě se vyvinuly směrem k modelům heterogenního lidského kapitálu. Jakýkoli model mezd musí zohledňovat růst mezd v **průběhu celého života**. Kanonickým modelem růstu mezd je model investic do lidského kapitálu na pracovišti. Standardní model považuje lidský kapitál za jednorozměrnou dovednost, která je užitečná ve všech firmách. Druhým typem lidského kapitálu je lidský kapitál specifický pro danou firmu, který je užitečný pouze ve firmě, ve které byl získán. I když je zacházení s dovednostmi buď jako se zcela obecnými, nebo zcela specifickými pro danou firmu pedagogicky užitečné, není realistické. Většinu dovedností lze snadno přenést na jinou práci s malou ztrátou efektivity, ale nelze je přenést na všechna zaměstnání. Vidíme to v ekonomické profesi.

Existují i přechodné případy: Tyto dovednosti jsou pravděpodobně užitečné i v případě, že by se ekonom stal učitelem dějepisu na střední škole, i když se neprenesou dokonale. Celá literatura o růstu mezd v **průběhu celého života** je příliš rozsáhlá na to, abychom ji zde shrnuli. Literatura se posouvá směrem k obecnějším modelům heterogenního lidského kapitálu. Naším hlavním cílem je diskutovat o různých částech této literatury, které se vyvinuly do jisté míry nezávisle. Model obecného lidského kapitálu je založený na modelu Ben-Porath a poté jej autoři rozšířili o obecnější typ heterogenního lidského kapitálu za přítomnosti frikčních problémů při hledání.

Zaměření současné literatury na lidský kapitál specifický pro dané úkoly je přirozeným rozšířením starších modelů, které se zaměřovaly na firmy, povolání a odvětví, a dosud provedená empirická práce ukazuje, že je potenciálně důležitou součástí růstu

mezd v *průběhu celého života*. Typické modely zaměřené na specifické úkoly se od firem zcela abstrahují, ale autoři ukazují, že interakce mezi firmami a úkoly může vést k zajímavému chování v přítomnosti třecích problémů. Empirická práce, která se zaměřuje na vztah mezi třecími problémy, firmami a investicemi do dovedností, je příslibem pro pochopení významu dovedností pro růst mezd během transformace firem. Další aktivní linie výzkumu zahrnuje ještě větší rozbor vektoru dovedností nad rámec běžného dvourozměrného rozlišení kognitivní/manuální nebo kognitivní/nekognitivní. Moderní datové soubory obsahují značné množství podrobnějších informací o úkolech pracovníků, ale studie obvykle pro jednoduchost a srozumitelnost redukuje vektor dovedností na dva rozměry. Zdá se však pravděpodobné, že existuje mnoho typů kognitivních dovedností, které nejsou plně nahraditelné napříč pracovními místy (např. matematické dovednosti a psaní). Pečlivější pohled na tyto rozdíly může lépe vysvětlit volbu práce pracovníky a růst mezd.

Porovnání judikatury a politické debaty ve Spojených státech a Evropě o povinné mateřské dovolené a odchodu do důchodu

J. C. Suk (2012) uvádí, že ve Spojených státech je povinná mateřská dovolená diskriminací na základě pohlaví a povinný odchod do důchodu diskriminací na základě věku. Naproti tomu evropské antidiskriminační právo je slučitelné s oběma typy povinných politik zaměstnanosti. Ve Spojených státech je rovnost v zaměstnání úzce spjata se zachováním volby jednotlivců pracovat, zatímco v Evropě vyžaduje rovnost v zaměstnání kolektivně uložené normy o roli práce v *životním cyklu člověka*. Srovnání zdůrazňuje kompromisy mezi ochranou individuální autonomie a bojem proti sociálním a ekonomickým silám, které podkopávají rovnost. Při porovnání americké a evropské jurisprudence a politických debat o těchto otázkách tento článek identifikuje dvě odlišné teorie vztahu mezi rovností a individuální volbou. Ve Spojených státech vyžaduje rovnost v zaměstnání, aby volba jednotlivců pracovat zůstala neomezena skupinovými stereotypy. V Evropě vyžaduje rovnost soubor sdílených norem o *roli práce v životním cyklu lidské bytosti*, které jsou udržovány kolektivní koordinací a ohroženy individuálním uplatňováním volby.

Teorie životního cyklu vysvětluje, proč mzda zaměstnance v průběhu kariéry nekolísá v reakci na skutečnou produktivitu; má tendenci konzistentně růst až do důchodu. Zaměstnanec dostává na začátku a na konci kariéry mzdovou prémii (více než jeho mezní produktivita), ale v polovině kariéry je placen méně než jeho mezní produktivita. Mzdovou prémii na konci kariéry lze tedy považovat za odloženou kompenzaci za produktivitu zaměstnance v polovině kariéry. Toto mzdové uspořádání, známé jako „implicitní smlouva“, je pro zaměstnavatele žádoucí, protože zaměstnanci s menší pravděpodobností uprostřed kariéry zanedbávají pracovní poměry

a s větší pravděpodobností zvýší svou produktivitu na úroveň nad mzdou, aby ve stáří obdrželi odloženou kompenzaci. „Implicitní smlouva“ je výhodná i pro zaměstnance, protože mzda zaměstnance za jeho kariéru je v tomto uspořádání vyšší, než by byla, kdyby jeho mzda odpovídala skutečné produktivitě po celou dobu jeho kariéry.

Povinný odchod do důchodu byl základním prvkem *modelu zaměstnání „životního cyklu“* nebo „implicitní smlouvy“. Zaměstnavatelé vyplácejí zaměstnancům ke konci jejich kariéry mzdovou prémii za předpokladu, že pracovní poměr skončí v předvídatelném pevně stanoveném okamžiku. Zaměstnavatelé mohou provádět individuální posouzení pracovní schopnosti každého pracovníka, aby určili, zda a za jakou mzdu si ho ponechat. ADEA zaměstnavatelům doporučuje, aby tak učinili, místo aby se spoléhali na zobecnění věku, protože existují velké rozdíly ve způsobu, jakým lidé stárnou. To však vytváří situaci, kdy je nedobrovolný odchod staršího pracovníka z trhu práce urychlen spíše hodnocením poklesu produktivity jednotlivce než společenským zvykem nepracovat po dosažení určitého věku.

Model životního cyklu je optimální nejen z hlediska mzdy zaměstnance; také udržuje pracovní život, který nekončí ponížením odcházejícího pracovníka. Povinná mateřská dovolená a povinný odchod do důchodu jsou v rozporu s normou proti stereotypizaci, která je ústředním bodem amerického práva proti diskriminaci na základě pohlaví a věku. Tyto případy nedobrovolného odloučení zaměstnance od trhu práce jsou nutně založeny na normativních, pravděpodobně paternalistických, úsudcích o správné roli práce v životech čerstvých matek a starších osob. Ve Spojených státech je omezení volby jednotlivce na práci na základě zobecnění o tom, zda, kdy a jak by matky nebo starší lidé měli pracovat, „stereotypizací“, což je významný příklad diskriminace.

Přesto v Evropě stát usiluje o rovnost prosazováním normativní vize *ideálního životního cyklu*, který zahrnuje vyvažování práce s dalšími hodnotnými aktivitami, jako je rodičovství (a mateřství zejména), dovolená a volný čas ve stáří. Regulace si kladou za cíl zpřístupnit tento životní cyklus všem, i když to vyžaduje omezení volby některých jednotlivců. Stát všem vnucuje zobecnění, že ideální životní cyklus zaměstnance se skládá z: vstupu na trh práce v mladém věku, rození a výchovy dětí během produktivního života, odchodu do důchodu v polovině šedesátých let, po kterém se možná může člověk starat o vnoučata. S tím, jak se společnosti stávají stále pluralitnějšími, jsou takové normativní vize méně sdíleny a jejich prosazování státem se jeví jako škodlivé pro ty, kteří odmítají tradiční role připisované ženám a starším lidem. Zároveň opuštění těchto tradičních politik životního cyklu může prohloubit nerovnost tím, že znevýhodňuje ženy a mladší pracovníky, zejména menšiny, které čelí nejvýznamnějším překážkám vstupu na trh práce, a zároveň podkopává důstojnost starších pracovníků při jejich odchodu z trhu práce.

Výzkum podmínky vědeckého snažení a obecněji podmínky samotného moderního života podle Webera

J. Torpey (2019) zkoumá Max Weberovo chápání pokroku a jeho hodnocení toho, kolik ho v lidských dějinách bylo. Weber myšlenku pokroku do značné míry odmítal a tvrdil, že moderní Kulturmenschen umírají „unavení životem“ – sužování bezvýznamností – spíše než aby byli, jako rolník, „nasyceni životem“ – tedy naplnění smyslností života prožívaného s druhými a pro druhé. Weberova perspektiva, která modernímu životu připisuje jakousi obecnou bezvýznamnost, je považována za příliš pesimistickou; zlepšení zdraví, *očekávané délky života* a blahobytu naznačuje, že mnoho lidí by mohlo mít pocit, že došlo ke značnému pokroku, i když si Weber myslí, že jejich životy pro ně postrádají smysl.

Spravedlivější popis vývoje v minulém století naznačuje, že smyslnosti je spousta a že zejména ti, kteří přispěli ke zlepšení moderního života, pravděpodobně prožili naplňující a smyslný život v průběhu těchto příspěvků. Popravdě řečeno, Weber k tomu nemá moc co konkrétně říct, ale to, co říká, je dost usvědčující. Jediné místo, kde Weber přímo hovoří o „pokroku“, je v přednášce o „vědě jako povolání“. Nelíčí historický společenský proces ani neobjasňuje vědecký koncept, ale snaží se posoudit místo vědy v *současném lidském životě*. Při chápání pojmu pokrok Weber rozlišuje především mezi vědou a uměním. Věda je „připoutána k průběhu pokroku“ na rozdíl od umění. Umělecké dílo v jakémkoli stylu nebo období může dosáhnout „naplnění“, a proto nikdy nemůže být překonáno; jednoduše se zařadí mezi umělecká díla uznaná za díla s nejvyšším uměleckým významem. Zde Weber začíná zkoumat podmínky vědeckého snažení a obecněji podmínky samotného *moderního života*. Tvrdí, že za moderních podmínek je věda bezvýznamná stejně jako se stala bezvýznamnou smrt. Weber tvrdí, že „Abraham, nebo nějaký rolník z minulosti, zemřel ‚starý a nasycený životem‘“, protože zažil *celý koloběh života* – dětství, dospívání, dospělost, výchovu rodiny, splnění požadavků rolnické existence. „Jeho život, co se týče jeho smyslu a v předvečer jeho dnů, mu dal to, co život mohl nabídnout.“

Toto vyprávění o nesmyslnosti smrti pro moderního člověka je součástí Weberova širšího příběhu o racionalizaci jako metanarativu moderního světa. Racionalizace je proces, v němž se *stále více života stává „neosobním“* a zbavuje se smyslu: to znamená, že ztrácí svou lidskost. Racionalizace je proces probíhající v tolika aspektech moderního života – byrokratizace, postup „racionální“ kapitalistické ekonomiky založené na kalkulacích nákladů formálně svobodné práce, technický pokrok atd. – že je prostě nevyhnutelný.

Osudem moderních lidí je „odčarování světa“, což je fráze, která se doslovněji překládá jako „demagizování světa“. Z tohoto pohledu nepředstavuje moderní život oproti minulosti žádný velký pokrok; navzdory veškerému zlepšení vědecké metodologie

a efektivitu výroby a administrativy není vůbec jasné, zda se „pohybujeme vpřed“. Naopak, zdá se, že náš pokrok v technických prostředcích pouze **vyprazdňuje život od jeho smyslu**. V souladu s tím je „pokrok“ v moderním světě velmi obtížné identifikovat. „Má ‚pokrok‘ jako takový rozpoznatelný význam, který přesahuje technické, takže sloužit mu je smysluplným povoláním?“ Weber chápe lidský život tak, že je neodmyslitelně spjat s myšlenkou „bratrství“, a tedy jako „solidarita“. Weber poznamenává, že lidé si vždy uvědomovali, že „vaše dnešní přání může být zítřejším mým přáním“. Tento postoj považuje za klíčový rys lidské citlivosti, orientaci, bez které nemůžeme žít.

Život vnímán a vyprávěn z hlediska mobility různých druhů a jako cesta uvědomění, vzdělávání, zralosti a samostatnosti

S. Walton (2021) uvádí, že příběhy, věky a životní zkušenosti popsané v tomto článku ilustrují, jak je **život vnímán** a vyprávěn z hlediska mobility různých druhů a **jako cesta uvědomění**, vzdělávání, zralosti a samostatnosti. Ilustruje, jak se účastníci výzkumu „pohybovali“ v životě a skrze něj, aby se učili nové věci a podnikali fyzické, emocionální a vzdělávací cesty, které někdy zahrnovaly odnaučování a opouštění věcí, jako jsou tabu, soudy a další socializované praktiky. Mnoho účastníků výzkumu se neustále přesouvalo mezi offline a online prostředím, aby byli s lidmi a zkoumali věci, včetně aspektů sebe sama, například tím, že se učili dělat věci nebo projevovali péči různými způsoby, což mělo určité pozitivní účinky na společenský život a vztahy. Stejně tak získávání nových věcí nebo stěhování do nového prostředí vedlo ke ztrátám starších hodnot, postojů nebo víry. V rámci toho byly ohroženy některé vztahy, zejména pokud bylo překročení norem významné nebo pokud se jedinec „příliš vzdálil“ od něčeho, někam nebo od někoho.

Stárnutí pro mnoho účastníků výzkumu vyvolávalo stále větší složitost a rozpory ohledně jejich vlastních životů a světa kolem nich. Nicméně, jak lidé stárli a potýkali se s různými problémy, samotný život se částečně začal definovat snahou udržet věci v rovnováze, najít rovnováhu ve výše zmíněném smyslu v každodenním životě. Tato reakce, hledání rovnováhy, představovala **obecný cíl života** pro mnoho účastníků výzkumu a zachycuje, jak stárnutí souviselo s jejich individuálními a kolektivními procesy stárnutí.

Existenciální objekt popisuje sociálně živé úložiště vlastního já, které utváří možnosti toho, čím se lidé s ním a skrze něj stávají a kde a kým se cítí být a kým se stávají. Zároveň, i když chytrý telefon uspokojuje potřeby lidí tím, že jim poskytuje tato spojení, nemá žádné odpovědi na **velké životní otázky a výzvy**. Není to ani magická koule osmičky, která odhaluje štěstí nebo budoucnost, ani magický kámen sang-esabour z perské mytologie, který, když je umístěn před člověka, ho ochrání před

neštěstím nebo utrpením. Co však chytrý telefon jako existenciální objekt může dělat, je existovat pro lidi jako společník nebo jako rozptýlení, zrcadlo nebo plátno. Může dokonce vzkvétat uprostřed rozporů a doprovázet lidi v jejich vykořeněnosti a nejednoznačnosti života, když prožívají měnící se zkušenosti s místem, časem a vlastním já, díky nimž se mnozí cítí mladší, fyzicky slabí, kvůli kterým se cítí starší, nebo rychlé sociotechnologické změny, které se mohou ukázat jako dislokační i lokalizační.

Pro některé účastníky výzkumu bylo *smyslem života žít* a jednat v přítomnosti, což znamená zjistit, jak integrovat kaleidoskop referenčních bodů, normativních tvrzení a praktických požadavků z minulosti a současnosti do formování každodenní nebo „obyčejné etiky“, pro kterou se chytrý telefon jako úložiště a spolukonstruktor narativů může stát aktivním nástrojem. Z tohoto pohledu lze stárnutí s chytrými telefony pravděpodobně nejlépe popsat obrazem kyvadla, což je myšlenka, která zároveň evokuje obraz tikajících hodin, které označují morální, sociální a geografické body, jež tvoří životy lidí, včetně protichůdných představ o vlastním používání chytrých telefonů například jako objektu lásky a viny nebo zloděje času. Život s chytrými telefony zprostředkovával – a moduloval – zkušenost stárnutí a zároveň život plynul dál, přičemž doslovné stárí člověka v mnoha případech zůstalo nepovšimnuto, nebo dokonce neznámé, pokud se člověk nepodíval do zrcadla a neviděl něco ze stárí.

Použitá literatura

- App, S.; Merk, J.; Büttgen, M. 2012. Employer Branding: Sustainable HRM as a Competitive Advantage in the Market for High- Quality Employees. *Management Revue*, Vol. 23, No. 3, Special Issue: Recent Developments and Future Prospects on Sustainable Human Resource Management, pp. 262–278. Published by: Nomos Verlagsgesellschaft mbH, URL: <https://www.jstor.org/stable/41783721>.
- Blau, D. M. 2008. Retirement and Consumption in a Life Cycle Model. *Journal of Labor Economics*, Vol. 26, No. 1, pp. 35–71. Published by: The University of Chicago Press on behalf of the Society of Labor Economists and the NORC at the University of Chicago, URL: <https://www.jstor.org/stable/10.1086/522066>.
- Careau, V.; Garland, T. Jr. 2012. Performance, Personality, and Energetics: Correlation, Causation, and Mechanism. *Physiological and Biochemical Zoology: Ecological and Evolutionary Approaches*, Vol. 85, No. 6, pp. 543–571. Published by: The University of Chicago Press. Sponsored by the Division of Comparative Physiology and Biochemistry, Society for Integrative and Comparative Biology, URL: <https://www.jstor.org/stable/10.1086/666970>.
- Carpentier, N. 2011. Chapter Title: Defining Participation: An Interdisciplinary Overview. Book Title: *Media and Participation Book*. Subtitle: A site of ideological-democratic struggle Book. Published by: Intellect, URL: <https://www.jstor.org/stable/j.ctv9hj9qt.5>.
- Díaz, A.; Jáñez, Á.; Wellschmied, F. 2023. Geographic Mobility over the Life-Cycle. *IZA – Institute of Labor Economics*, URL: <https://www.jstor.org/stable/resrep65871>.

- Dickinson, V. 2011. Cash Flow Patterns as a Proxy for Firm Life Cycle. *The Accounting Review*, Vol. 86, No. 6, pp. 1969–1994. Published by: American Accounting Association, URL: <https://www.jstor.org/stable/41408043>.
- Doepke, M.; Doepke, M.; Hannusch, A.; Kindermann, F.; Tertilt, M. 2022. The Economics of Fertility: A New Era. IZA – Institute of Labor Economics, URL: <https://www.jstor.org/stable/resrep64468>.
- Drobníč, S.; Beham, B.; Präg, P. 2010. Good Job, Good Life? Working Conditions and Quality of Life in Europe. *Social Indicators Research*, Vol. 99, No. 2, pp. 205–225. Published by: Springer Nature, URL: <https://www.jstor.org/stable/40927588>.
- Ferguson, B. 2019. Chapter Title: Arguments for better strategy Book Title: *Competing for Influence* Book Subtitle: *The Role of the Public Service in Better Government in Australia* Book. Published by: ANU Press, URL: <https://www.jstor.org/stable/j.ctvp2n3pr.12>.
- Hokayem, Ch.; Ziliak, J. P. 2014. Health, Human Capital, and Life Cycle Labor Supply. *The American Economic Review*, MAY 2014, Vol. 104, No. 5, Papers and Proceedings of One Hundred Twenty-Sixth Annual Meeting of the American Economic Association, pp. 127–131. Published by: American Economic Association, URL: <https://www.jstor.org/stable/42920923>.
- Hsu, M.; Yamada, T. 2019. Population Aging, Health Care, and Fiscal Policy Reform: The Challenges for Japan Author(s): Minchung Hsu and Tomoaki Yamada. *The Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 121, No. 2, pp. 547–577. Published by: Wiley on behalf of The Scandinavian Journal of Economics, URL: <https://www.jstor.org/stable/45097875>.
- Chakraverty, D.; Lévesque, M.; Qi, J.; O’Carroll, Ch. M.-K. C. 2022. Chapter Title: Capacity building through mobility and its challenges. Book Title: *Towards a Global Core Value System in Doctoral Education*. Book Editor(s): Nerad, M.; Bogle, D.; Kohl, U.; O’Carroll, C. Ch. P.; Scholz, B. Published by: UCL Press, URL: <https://www.jstor.org/stable/j.ctv2f4v5mf.14>.
- Chioatto, E.; Zecca, E.; D’Amato, A.; Eni, F.; Mattei, E. 2020. Which innovations for Circular Business Models? A Product Life-Cycle Approach (FEEM), URL: <https://www.jstor.org/stable/resrep27688>.
- Ivana, G.-I. 2020. Work-life balance for transnational skilled workers in Sweden. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, Vol. 14, No. 2, pp. 64–80. Published by: Pluto Journals, URL: <https://www.jstor.org/stable/10.13169/workorglaboglob.14.2.0064>.
- Jones, J. H.; Tuljapurkar, S. 2015. Measuring selective constraint on fertility in human life histories. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, Vol. 112, No. 29, pp. 8982–8986. Published by: National Academy of Sciences, URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/26466096>.
- Joubert, C.; Kanth, P. 2025. Life Cycle Saving in a High-Informality Setting. IZA – Institute of Labor Economics, URL: <https://www.jstor.org/stable/resrep70675>.
- Karniouchina, E. V.; Carson, S. J.; Short, J. C.; Ketchen, D. J. Jr. 2013. Extending the firm vs. Industry debate: does industry life cycle tagematter? *Strategic Management Journal*, Vol. 34, No. 8, pp. 1010–1018. Published by: Wiley, URL: <https://www.jstor.org/stable/23471052>.
- Keeley, P. 2010. Formative Assessment Probes: Does It Have a Life Cycle? *Science and Children*, Vol. 48, No. 3, Science Notebooks, pp. 26–28. Published by: National Science Teachers Association, URL: <https://www.jstor.org/stable/43175756>.

- Lauren, B. M. 2014. Attaining Sustainability: The American Evolution of Socially Responsible Business Practices. ONU Digital Collections Contributed by: Beatty, M. Lauren, URL: <https://www.jstor.org/stable/community.37867467>.
- Lee, R.; Lee, S.-H.; Mason, A. 2008. Charting the Economic Life Cycle. Population and Development Review, Vol. 34, Population Aging, Human Capital Accumulation, and Productivity Growth, pp. 208–237. Published by: Population Council, URL: <https://www.jstor.org/stable/25434765>.
- Nilsson-Lindén, H.; Diedrich, A.; Baumann, H. 2021. Life Cycle Work. Organization & Environment, Vol. 34, No. 1, pp. 99–122. Published by: Sage Publications, Inc., URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/27001606>.
- O’Flaherty, M.; Baxter, J.; Haynes, M.; Turrell, G. 2016. The Family Life Course and Health: Partnership, Fertility Histories, and Later-Life Physical Health Trajectories in Australia. Demography, Vol. 53, No. 3, pp. 777–804. Published by: Springer on behalf of the Population Association of America, URL: <https://www.jstor.org/stable/24757141>.
- Orbach, Y.; Fruchter, G.E. 2014. Predicting product life cycle patterns. Marketing Letters, Vol. 25, No. 1, pp. 37–52. Published by: Springer, URL: <https://www.jstor.org/stable/24571087>.
- Overall, J.; Wise, S. 2015. An S-Curve Model of the Start-Up Life Cycle Through the Lens of Customer Development. The Journal of Private Equity, Vol. 18, No. 2, pp. 23–34. Published by: Euromoney Institutional Investor PLC, URL: <https://www.jstor.org/stable/43503838>.
- Riva, E.; Lucchini, M.; Russo, M. 2019. Societal Gender Inequality as Moderator of the Relationship Between Work–Life Fit and Subjective Well-Being. Social Indicators Research, Vol. 143, No. 2, pp. 657–691. Published by: Springer, URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/48704689>.
- Salvati, L. 2020. Demographic Dynamics, Urban Cycles and Economic Downturns. Population Research and Policy Review, Vol. 39, No. 3, pp. 549–575. Published by: Springer in cooperation with the Southern Demographic Association, URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/48733006>.
- Sanders, C.; Taber, Ch. 2012. Life-Cycle Wage Growth and Heterogeneous Human Capital. Annual Review of Economics, Vol. 4, pp. 399–425. Published by: Annual Reviews, URL: <https://www.jstor.org/stable/42949943>.
- Suk, J. C. 2012. From Antidiscrimination to Equality: Stereotypes and the Life Cycle in the United States and Europe. The American Journal of Comparative Law, Vol. 60, No. 1, Evolutions in antidiscrimination law in Europe and North America2), pp. 75–98. Published by: Oxford University Press, URL: <https://www.jstor.org/stable/23251949>.
- Torpey, J. 2019. Max Weber and the Idea of Progress. Max Weber Studies, Vol. 19, No. 1, pp. 88–105. Published by: Max Weber Studies, URL: <https://www.jstor.org/stable/10.15543/maxweberstudies.19.1.088>.
- Walton, S. 2021. Chapter Title: Life purpose: narratives of ageing Book Title: Ageing with Smartphones in Urban Italy Book Subtitle: Care and community in Milan and beyond Book. Published by: UCL Press, URL: <https://www.jstor.org/stable/j.ctv1b0fvf0.14>.

Kapitola V

Koncept životního cyklu a princip age managementu včetně souvislostí

1. Zásadní mezinárodní teoreticko-empirické závěry

Přehled výsledků desk research zkoumání mezinárodní a domácí teoreticko-empirické literatury pokrývají následující tematické okruhy a jim odpovídající pod-okruhy.

1.1 Chování spotřebitelů v průběhu životního cyklu a návrh penzijních plánů; Životní cyklus kreativní aktivity v metropolitní oblasti; Očekávaná délka života podle socioekonomického statusu; Ekonomická efektivita a regulace v budoucnu dětí a starších osob

O. P. Attanasio a G. Weber (2010)

1) Životní cyklus

Přístupy k převedení modelu životního cyklu na data, empirické úspěchy a neúspěchy

Autoři **model životního cyklu** volně definují jako rámec, kde jednotlivci maximalizují užitek v čase vzhledem k souboru mezeitčasových obchodních příležitostí. V této jednoduché verzi modelu životního cyklu, pokud má příjem hrbolatý tvar a v důchodu klesá, spotřebitelé budou v mládí spořit, aby podpořili spotřebu v poslední části života, a ve stáří budou utrácet. Tato skutečnost může vysvětlit korelaci mezi agregátním růstem a agregátními úsporami. Po počátečním vývoji bylo dalším důležitým krokem ve vývoji **modelu životního cyklu/permanentního příjmu**, který se v současnosti používá jako standardní tahoun moderní makroekonomie, důsledné zacházení s nejistotou. Na konci 70. let 20. století byla využita podmínka prvního řádu problému intertemporální optimalizace, které čelí spotřebitel, k odvození testovatelných

důsledků modelu. Tento přístup, známý jako *přístup Eulerovy rovnice*, umožňuje empirickou analýzu analyticky neřešitelného problému tím, že se vyhýbá nutnosti odvozovat řešení v uzavřeném tvaru.

Autoři ukazují, jak se *spotřeba mění se změnami příjmů a úrokových sazeb pro různé hodnoty strukturálních parametrů*. Použití simulací je nezbytné, protože není možné získat řešení v uzavřeném tvaru. Simulace jsou také užitečné pro studium aspektů chování životního cyklu, které nelze studovat pomocí přístupu Eulerovy rovnice (jako jsou například trvanlivé zboží, bydlení atd.), protože transakční náklady vedou k méně častým úpravám.

Standardní předpoklad v literatuře o životním cyklu, který se používá hlavně pro analytické a empirické účely, je *předpoklad racionálních očekávání*. Tento předpoklad říká, že jednotlivci znají stochastické prostředí, ve kterém žijí, mají při rozhodování o spotřebě a úsporách alespoň tolik informací jako ekonometr a optimálně je využívají. V poslední době bylo shromážděno mnoho důkazů, které vyvrací důležité pochybnosti. Řada prací použila explicitní a kvantitativní měřítka finanční gramotnosti a vztáhla je k individuálním finančním rozhodnutím. Ve výzkumu citovaní autoři ukazují, že „finančně gramotnější“ jedinci jsou více „připraveni na důchod“, že „finančně gramotnější“ mladí lidé s menší pravděpodobností drží neudržitelné dluhy. Bylo také prokázáno, že držení akcií je mnohem méně běžné u méně finančně zdatných lidí.

Autoři vyvozují, že z empirické literatury *o modelu životního cyklu* je možné konstruovat bohaté verze modelu, které nejsou v rozporu s dostupnými mikrodaty, zejména pro domácnosti vedené osobami v nejlepším věku. Eulerovy rovnice jsou užitečné, protože umožňují výzkumníkům odhadnout důležité preferenční parametry relativně robustním způsobem, což umožňuje modelovat nabídku práce, bydlení, zboží dlouhodobé spotřeby atd. Pro vedení užitečné politické debaty je však nutné být schopen říci něco o úrovni spotřeby. Redukovaný přístup, který využívá klíčové teoretické poznatky, může osvětlit některé otázky – například povahu konkrétních epizod hospodářského cyklu nebo to, zda spotřebitelé vnímají specifické šoky jako trvalé nebo dočasné. Strukturální přístup je obecněji informativní, ale vyžaduje, s výjimkou zvláštních případů, numerické metody a simulace.

2) Age management

Predikce změny úrovně spotřeby kolem odchodu do důchodu, motivy opatrnosti, úloha vzdělání

Podle autorů nevýhodou zobrazení pomocí grafů je, že průměrují jednotlivce podle věku bez ohledu na rok jejich narození. Pokud mají různé generace přístup k různým zdrojům životního cyklu (jak se předpokládá v modelu životního cyklu), není

to správný postup. Stále existují důkazy o sledování příjmů, i když je to nyní méně jednoznačné. *Nedávná literatura se zaměřila na odhadování toho, jak se úroveň spotřeby mění kolem odchodu do důchodu.* Citovaní autoři zjistili, že u osob ve věku 60 až 67 let je úroveň spotřeby nižší než předpověď modelu životního cyklu. Autoři, kteří používají italská data, odhadují část poklesu spotřeby netrvanlivého zboží, která je spojena s odchodem do důchodu. Pokud má příjem jednotkový kořen, pak se v základním modelu životního cyklu průřezová distribuce spotřeby v průběhu času zvyšuje. Lze pak uvažovat o tom, jak by se měla průřezová variance spotřeby pro kohortu jedinců narozených ve stejném roce v průběhu času zvyšovat s tím, jak tito jedinci stárnou. S akumulací inovací se průřezová distribuce spotřeby s věkem rozpíná.

Nadměrná citlivost růstu spotřeby na růst příjmů je způsobena závislostí mezního užítku spotřeby na volném čase, zatímco pokles spotřeby v důchodu je částečně způsoben nepříznivými šoky vyvolávajícími odchod do důchodu a částečně efektivnějším nakupováním, které je usnadněno zvýšeným volným časem. Demografické údaje by mohly vysvětlovat změny ve spotřebě i tvar profilu spotřeba–věk. Zvýšení velikosti domácností v raném věku a jejich pokles po padesáti letech může vysvětlit, proč mají věkové profily spotřeby hrbovitý tvar, což je ve zjevném rozporu s důsledky teorie životního cyklu pro vyhlazování spotřeby.

Další autoři využívají informace o potravinách pro domácnosti, jejichž členové odešli do důchodu během sledovaného období. Zdůrazňují důležitost rozlišování mezi *dobrovolným a nedobrovolným odchodem do důchodu*. Významný pokles spotřeby potravin je pozorován pouze u těch, kteří odejdou do důchodu předčasně kvůli špatnému zdraví nebo ztrátě zaměstnání. Pokles spotřeby v důchodu lze sladit s optimalizací celoživotního cyklu, pokud existuje nejistota ohledně propouštění, pracovních nabídek, zdraví a úmrtnosti. Odchod do důchodu je samostatná událost, kterou si domácnost svobodně volí. Dle citovaných autorů již nelze hovořit o spotřební skládáče v důchodu, ale spíše o „důchodu spotřební skládáčky“. Jakmile jsou preference správně modelovány, je zohledněna domácí produkce a pozornost je zaměřena na odchody do důchodu v očekávaném věku. Pokles výdajů na potraviny a celkových výdajů v období kolem důchodu neznamena porušení predikce modelu, že spotřebitelé v průběhu času vyrovnávají mezní užitek.

Další citovaní autoři objasňují roli, kterou hrají s věkem související demografické změny a hrbolovitý věkový profil příjmů z práce při generování sledování příjmů u relativně mladých spotřebitelů. Jiní místo toho ukazují, jak *motivy opatrnosti* interagují s pojistnými vlastnostmi sociálního zabezpečení ve Spojených státech. V analýze je *vzdělání* důležité, protože příjmové a demografické věkové profily jsou specifické pro vzdělání, a protože vzdělání může ovlivnit trpělivost. Pravděpodobnosti mohou hrát důležitou roli při určování tvaru profilu ve vyšším věku. S vývojem

věku členů domácnosti a složení rodiny se zjevně mění vliv dané úrovně spotřeby na užitek. Proměnné složení rodiny hrají roli v **dynamické alokaci zdrojů**, která je analogická **diskontnímu faktoru**. Když se v čase dramaticky mění, mohou mít kvantitativně důležité důsledky pro úroveň a tvar profilů životního cyklu aktiv. Průřezová variance logaritmu mezních užiteků by měla být v čase konstantní za podmínek dokonalého sdílení rizik. V mnoha zemích se zdá, že profil nerovnosti spotřeby v průběhu životního cyklu s věkem roste, což je v souladu s jednoduchými verzemi modelu životního cyklu s jediným aktivem, ale nikoli s úplnými trhy.

P. van Baal et al. (2016)

1) Životní cyklus

Předpovědi očekávané délky života (LE) a důsledky pro udržitelnost a spolehlivost penzijních a zdravotních systémů

Předpovědi ***očekávané délky života*** (Life expectancy – LE) ***podnítily debaty o udržitelnosti a spolehlivosti penzijních a zdravotních systémů***. Pro tyto debaty jsou relevantní nerovnosti v LE podle vzdělání. V tomto článku autoři představují metodu předpovídání LE pro různé vzdělanostní skupiny v rámci populace. Jako základní rámec používají Li-Lee model, který byl vyvinut pro koherentní předpovídání úmrtnosti pro různé skupiny. Tento model autoři adaptovali tak, aby rozlišovali mezi celkovými, pohlavně specifickými a vzdělávacími trendy v úmrtnosti, a tyto časové trendy flexibilně extrapolovali. Výsledky naznačují, že LE se pravděpodobně zvýší pro všechny vzdělávací skupiny, ale že rozdíly v LE mezi vzdělávacími skupinami se budou prohlubovat. Očekávaná délka života (LE) se ve většině západních zemí prodlužuje a očekává se, že v tomto trendu bude pokračovat. Jedná se o jev s důležitými důsledky pro společnost, protože ***větší počet starších lidí představuje dodatečnou zátěž pro systémy zdravotní péče a důchodové systémy***.

V mnoha zemích to vedlo k politickým debatám o zákonem stanoveném věku odchodu do důchodu a o tom, jak financovat rostoucí výdaje na zdravotní péči z veřejných prostředků. Některé západoevropské země výslovně ***propojily svůj věk odchodu do důchodu se zvyšující se průměrnou délkou života*** a vyhlídka na pokračující růst se odráží ve vyšších pojistných premiích, které nyní účtuje odvětví životního pojištění a anuit. Co však tato měření ignorují, jsou velké ***rozdíly v délce života podle socioekonomického statusu*** (Socioeconomic status – SES). Lidé s menším počtem let vzdělání žijí mnohem kratší život a stále více studií uvádí prohlubující se nerovnosti v délce života (LE) mezi skupinami SES. V důsledku toho se trend v délce života populace jako celku stává stále méně informativním ohledně očekávané délky života různých podskupin. To znamená, že prognózy očekávané délky života pro tyto skupiny jsou nutné, pokud má být politická debata dostatečně informovaná.

Nejnovější oficiální projekce nizozemského statistického úřadu (Centraal Bureau voor de Statistiek – CBS) předpovídá, že délka života (LE) ve věku 65 let bude v roce 2042 22,2 let u mužů a 24,3 let u žen. To je o něco delší doba než projekce autorů, které v roce 2042 odhadovaly 21,1 let u mužů a 23,8 let u žen. Vzhledem k tomu, že nizozemský statistický úřad použil podobné historické období, lze rozdíly vysvětlit skutečností, že do své varianty modelu Li-Lee zahrnul zkušenosti jiných západoevropských zemí. Ve srovnání s Nizozemskem bylo zlepšení úmrtnosti v ostatních zemích za celé historické období mnohem větší. Proto přidání společného trendu pro všechny země, za předpokladu reverze průměru a použití modelu Li-Lee vedlo k většímu zlepšení nizozemské LE. Autoři se domnívají, že **předpoklad o reverzi průměru je oprávněný vzhledem k silné vzájemné závislosti zemí v oblasti hospodářského rozvoje, technologického pokroku a životního stylu.**

2) Age management

Očekávaná délka života (Life expectancy – LE) a velké rozdíly v délce života podle socioekonomického statusu (Socioeconomic status – SES) a politická debata o zákonem stanoveném věku odchodu do důchodu

V mnoha zemích to vedlo k politickým **debatám o zákonem stanoveném věku odchodu do důchodu** a o tom, jak financovat rostoucí výdaje na zdravotní péči z veřejných prostředků. Z grafického zobrazení dat je zřejmá **existence jasného gradientu vzdělání** v míře úmrtnosti u mužů i žen. Model vyžaduje určitý stupeň korelace mezi různými skupinami, aby hierarchický přístup mohl těžit ze svých silných stránek. Zatímco úroveň vzdělání byla v ilustrativním příkladu omezena na věk 65 let, tento přístup by mohl být snadno aplikován na projekce rozdílů ve vzdělání pro úroveň vzdělání při narození. Další možné aplikace se mohou zabývat rozdíly specifickými pro podskupiny mezi skupinami, které se liší **etnickým původem, povoláním, indexem tělesné hmotnosti nebo kouřením**. Zvláštní výhodou modelu je jeho jednoduchost: protože nejsou vyžadovány determinanty úmrtnosti, lze model použít v široké škále aplikací s minimálním výpočetním úsilím a relativně skromnými požadavky na data.

Výsledky našich prognóz naznačují **odlišné trendy úmrtnosti mezi podskupinami s vyšším a nižším vzděláním**, které jsou větší u mužů než u žen. Nedávná studie trendů socioekonomických nerovností v úmrtnosti zaznamenala první známky zmenšování nerovností u mužů v několika západních zemích, zatímco nerovnosti u žen se nadále prohlubují. Ačkoli tato analýza nezahrnovala Nizozemsko a **byla aplikována na jiné věkové rozmezí (30–74 let)**, autoři přiznávají, že ignorování základních determinantů rozdílů v úmrtnosti v sociálním statusu, jako je kouření nebo konzumace alkoholu, mohlo ovlivnit naše prognózy. Možná že zjištěné prohloubení nerovností

v úrovni vzdělávání u mužů bylo příliš pesimistické a ve skutečnosti by pravděpodobnějším výsledkem bylo zúžení. V zemích s lepšími údaji o úrovni vzdělávání specifické pro dané vzdělání a jejich determinantech by bylo možné tuto možnost prozkoumat. V našich datech jsme nenašli žádné náznaky takového zúžení.

Z. Bodie, J. Detemple a M. Rindisbacher (2009)

1) Životní cyklus

Finanční rozhodnutí spotřebitelů v průběhu životního cyklu a nástin jejich důsledků pro návrh penzijních plánů

Autoři shrnují nedávnou vědeckou literaturu o finančních **rozhodnutích spotřebitelů v průběhu životního cyklu** a nastiňují jejich důsledky pro návrh penzijních plánů. Článek začíná přehledem teoretického modelu autorů výzkumu, který zvažuje tři hlavní **dimenze volby, kterým lidé čelí během svého dospělého života: práce – volný čas, spotřeba–spoření a riziko–odměna**. Autoři vyvinuli řešení v uzavřené formě a numerický příklad ilustrující optimální chování. V této části je zvažováno základní rozšíření srovnávacího modelu. Toto rozšíření rozlišuje mezi dvěma velmi odlišnými **fázemi životního cyklu: akumulacním obdobím a obdobím odchodu do důchodu**. Optimální politiky vykazují během těchto dvou fází významné rozdíly. Aktivní život představuje akumulaci fází životního cyklu. Během tohoto období jedinec spotřebovává a pracuje, obvykle akumuluje zdroje na důchod. Fáze odchodu do důchodu odpovídá fázi výplaty životního cyklu. Zdroje jsou čerpány na financování spotřeby. Pro financování životního cyklu je důležité formování návyků.

Dle výzkumu citovaného výzkumu autoři poukazují na to, že nediverzifikovatelné riziko úmrtnosti a související poplatky za úmrtnost založené na aktivech, stejně jako problémy s neúplností trhu v důsledku omezené flexibility nabízených anuit, mohou vysvětlovat, proč je trh soukromých anuit malý. Důležitou roli dále hraje nepříznivý výběr a motivy odkazu. Navrhují různé nové typy anuit, které by zohledňovaly obavy z odkazu (vratné anuity) a riziko zdravotní a dlouhodobé péče (anuity doživotní péče). Také analyzují vliv cenných papírů s investičně vázanými výplatami podmíněnými přežitím na blahobyt. Dále zjišťují, že v prostředí **výběru portfolia v rámci životního cyklu**, které zahrnuje bydlení a zdravotní stav, jsou náklady na blahobyt soukromé poddůchodové péče nízké. Následně studují model, který zahrnuje kointegrační vztah mezi dividendami a příjmem z práce. V tomto modelu kointegrace implikuje, že očekávané tempo růstu mezd je stochastické a sleduje Ornstein-Uhlenbeckův proces. V tomto rámci ukazují, že se mohou objevit hrbolovitá portfolia životního cyklu. Nižší úroveň držby akcií u mladých investorů je implikována dynamickou složkou zajištění lidského kapitálu. Držba akcií se ve středním věku zvyšuje částečně proto, že dynamická složka portfolia financujícího lidský kapitál se s věkem

stává méně negativní. Blízko důchodu představuje finanční bohatství větší část celkového bohatství, což vede k nižšímu podílu finančního bohatství investovaného do akcií. S blížícím se důchodem se chování portfolia sblíží s chováním bez lidského kapitálu. Hrbolaté portfoliové držby, v souladu s neúčastí mladých investorů, optimálně vznikají za přítomnosti aditivních návyků.

2) Age management

Aproximace měnícího se poměru finančního a lidského kapitálu v průběhu životního cyklu

Teoretické výsledky v tomto článku ukazují, že **optimální portfolia životního cyklu závisí jak na individuálních charakteristikách (investiční horizonty, věk, averze k riziku, počáteční finanční bohatství, očekávaná míra růstu mezd, volatilita mzdové sazby), tak na tržních faktorech (úroková sazba, tržní cena rizika, volatilita výnosů)**. Optimální penzijní produkty jsou podmíněné nároky generované těmito portfolii. Z teorie vyplývá, že se liší mezi domácnostmi a tržními strukturami. Fondy s cílovým datem (Target date funds – TDF) jsou časným pokusem o poskytnutí produktu, který pokrývá důchodové potřeby velkých tříd domácností (dobrý popis a obecnou diskusi o TDF). TDF je „fond fondů“ diverzifikovaný mezi akcie, dluhopisy a hotovost, který zahrnuje funkci, která automaticky snižuje podíl investovaný do akcií s postupem času (tj. s věkem investorů fondu). Většina těchto fondů implicitně předpokládá konstantní úrokové sazby, tržní ceny rizika, očekávaný růst **mzdové sazby a volatilitu mzdové sazby**.

Věk aproximuje měnící se poměr finančního a lidského kapitálu v průběhu životního cyklu. Podíl vlastního kapitálu v těchto fondech je vysoký, ale široce zastoupený. V roce 2008 některé fondy životního cyklu ztratily až 40 % své hodnoty. Nedávné výsledky výkonnosti naznačují, že fondy životního cyklu s vysokým podílem vlastního kapitálu mohou být nevhodnou investicí pro jednotlivce se střední až vysokou averzí k riziku. Jednoduché aproximace horizontální závislosti optimálních portfolií založené na věku jsou zjevně suboptimální. Nedokážou zachytit složitost individuálních rozhodnutí a okolností. Předvídatelné variace faktorů, jako je úroková sazba a mzdová sazba, motivují poptávku po zajištění, která je zdrojem nemonotonicit a stochastických fluktuací ve finančních portfoliích. Stávající fondy životního cyklu se navíc zaměřují převážně na datum odchodu do důchodu a ignorují fázi odchodu do důchodu. Výše uvedený dvoufázový model ukazuje, že to není optimální. Optimální alokace během akumulací fáze závisí na optimálních plánech během odchodu do důchodu a naopak. Fondy životního cyklu by proto měly mít komplexní pohled a zaměřit se na optimální chování v průběhu celého životního cyklu.

Autoři na základě citované literatury zjišťují, že investoři s věkem snižují svůj podíl na akciích. Jiní autoři **nachází věkové vzorce ve tvaru hrbů. Zdá se však, že**

hrby jsou způsobeny většinou starými investory, kteří akciový trh zcela opouštějí, a mladými investory, kteří se ho neúčastní. Autoři předpokládají, že neexistují žádné časové efekty, ale identifikují kohortové efekty. Jiní autoři pečlivě zkoumají různé identifikační předpoklady. Jejich důkazy naznačují, že jednotlivci s věkem postupně nesnižují svůj podíl na akcích. Dokumentují však významnou heterogenitu v individuálních alokačních rozhodnutích. Existence a robustnost efektů týkajících se horizontu by měly být zkoumány empiricky s použitím stejných principů, jaké se používají k identifikaci časových a věkových efektů. Jejich nastavení neumožňuje výběr volného času, ale umožňuje přítomnost nediverzifikovatelných šoků *v příjmech z práce*. V tomto rámci ukazují, že se mohou objevit hrbolovitá portfolia životního cyklu.

S. Cole (2012)

1) Životní cyklus

Životní cyklus úrovně kreativní aktivity v metropolitní oblasti

Autor nabízí formální makroekonomický výklad metropolitní oblasti řízené kreativitou, která se nachází v globálním kontextu hojnosti kapitálu, poptávky, informací a nejistoty. Vychází z nedávné literatury a dat k odhadu nelineárního vztahu mezi globální premii za riziko a odměnu a velikostí kreativní pracovní síly v metropolitní oblasti. Model nabízí kritéria pro interpretaci *každé fáze životního cyklu kreativní metropole*, včetně podmínek pro kreativní vzestup, období mimořádně vysokých měr růstu a potenciálu nestability s přetížením a zralostí. Za předpokladu (prozatím), že investice a růst jsou přímo úměrné úrovni ziskovosti, to naznačuje hladkou trajektorii růstu ve tvaru písmene S – *životní cyklus úrovně kreativní aktivity v metropolitní oblasti* – po rozjezdu následuje hladký růst, který se zrychluje díky pozitivní aglomeraci, poté se zpomaluje s rostoucí dopravní zácpou a stabilizuje se nebo klesá v vyspělosti. Jakmile ziskovost klesne, kreativní investice ustanou. Jakmile ziskovost již nedosahuje očekávání, dojde k dezinvestování (při absenci revitalizačních opatření).

Na straně poptávky pozitivní účinky kreativní aglomerace pramení z *produktů životního stylu*, které kreativci poptávají. S rostoucím počtem kreativců roste i rozmanitost, která je poháněna jejich rostoucím diskrečním příjmem a demografickou rozmanitostí. To dále podporuje synergickou aglomeraci, protože čím větší je počet kreativních subjektů, tím atraktivnější se pro ně daná lokalita stává. Tyto synergické síly jsou nakonec překonány různými formami přetížení. S dalším růstem metropolí se řada strukturálních faktorů (jako jsou metropole s více centry, předměstí, životní cyklus města a obyvatel) a institucionálních faktorů (jako je vypršení platnosti patentů, převzetí, regulace, daně z přetížení, dojíždění a náklady na bydlení) ziskově snižuje, takže v souladu s tradiční logikou produktového cyklu se produkce přesouvá

„do zahraničí“ nebo podkopává zájem o jejich kreativní produkt jeho ředěním, rozptýlením nebo zastaralostí, což opět usnadňuje konkurenci ze strany jiných lokalit.

2) Age management

Trajektorie růstu – překonání investiční překážky spekulací, veřejná podpora a/nebo dostatečná populace kreativních pracovníků

Je zřejmé, že všechna metropolitní území se nacházejí v odlišné poloze, mají odlišnou historii, specifické dědictví, kreativní dovednosti a klíčové sektory, odlišnou kapitalizaci, přístup, ***zdroje, věk a složení populace*** atd. Nicméně agregované parametry reprezentující aglomeraci a přetížení a kreativní obsah metropolitní oblasti byly odhadnuty s využitím dostupných průřezových dat a invertovaný U-vztah se ukázal jako lepší než lineární fit. Tento vztah a dostupná data o kreativních příjmech a kapitalizaci byly následně zkombinovány do časového modelu reprezentativní metropolitní oblasti. Na základě agregovaných dat model poskytuje známou trajektorii růstu. Zpočátku jsou k překonání investiční překážky zapotřebí spekulace, veřejná podpora a/nebo ***dostatečná populace kreativních pracovníků***. Následuje nejprve rychle se zrychlující růst, náhlé překročení limitu a poté velké výkyvy bez čistého růstu. Tyto trendy v klíčových kreativních aktivitách se přenášejí do zbytku ekonomiky metropolitní oblasti. Tento vzorec může být do značné míry nezávislý na použitých přesných definicích.

S. Drobnič, B. Beham a P. Prág (2010)

1) Životní cyklus

Životní podmínky podle vnímání jednotlivců a jejich subjektivní pozitivní hodnocení jako jádro kvality života

Podle autorů mezinárodní srovnání obecně ukazuje velké rozdíly ve ***spokojenosti jednotlivců se životem*** v rámci evropských zemí i mezi nimi. Zabývají se otázkou, zda a jak kvalita práce a pracovní podmínky přispívají ke kvalitě života zaměstnané populace v devíti strategicky vybraných zemích EU: Finsku, Švédsku, Spojeném království, Nizozemsku, Německu, Portugalsku, Španělsku, Maďarsku a Bulharsku. S využitím dat z evropského průzkumu ***kvality života*** z roku 2003 zkoumáme vztahy mezi pracovními podmínkami a spokojeností se životem a také to, zda mechanismy přelévání nebo segmentace lépe vysvětlují souvislost mezi pracovní oblastí a celkovou spokojeností se životem.

Výsledky ukazují, že úroveň spokojenosti se životem se v jednotlivých zemích výrazně liší, přičemž vyšší kvalita života je v bohatších společnostech. Dopad pracovních podmínek na spokojenost se životem je však silnější v zemích jižní a východní

Evropy. Autoři naznačují, že otázka jistoty, jako je **jistota zaměstnání a platu, která poskytuje ekonomickou jistotu, je klíčovým prvkem, který přímo ovlivňuje kvalitu života lidí**. Zdá se, že další pracovní podmínky, jako je autonomie v práci, dobré kariérní vyhlídky a zajímavá práce, se promítají do vysoké spokojenosti se životem, což zase nepřímo zvyšuje spokojenost se životem.

Obecně platí, že nekvalitní pracovní místa bývají „účinnější“ ve zhoršování **vnímaní životních podmínek** pracovníky než dobrá pracovní místa ve zlepšování jejich kvality života. O tom, jak konceptualizovat a měřit „kvalitu života“, se v sociálních vědách již dlouho diskutuje. Historicky výzkum kvality života vychází ze dvou spíše protichůdných přístupů: skandinávského přístupu „úrovně života“ a amerického přístupu „kvality života“. Přístup „úrovně života“ čerpal z tradice švédského výzkumu sociálního zabezpečení, a proto se silně zaměřoval na objektivní životní podmínky.

Podle tohoto přístupu **závisí kvalita života zásadně na „možnosti jednotlivce ovládat – za daných determinantů – mobilizovatelné zdroje, s jejichž pomocí může kontrolovat a vědomě řídit své životní podmínky“**. Zdroje mohou být jak ekonomické (jako je příjem nebo bohatství), tak neekonomické (jako je vzdělání nebo sociální vztahy). Pro výzkum v tradici „životní úrovně“ nebylo subjektivní hodnocení životních podmínek zajímavé, a dokonce se u něj předpokládalo, že je zkreslené. Například jedinci, kteří zažili sestupnou sociální mobilitu, mohou vyjadřovat podstatně sníženou spokojenost se svými jen mírně zhoršenými životními podmínkami, zatímco jedinci, kteří strávili roky životem v podřadných podmínkách, se jim mohli přizpůsobit a vyjadřovat spokojenost se svou situací.

2) Age management

Ekonomie práce definují kvalitu práce z hlediska mzdy a pracovní doby, sociologové a organizační psychologové vnímají pracovní autonomii a osobní rozvoj

Podle autorů většina vědců považuje kvalitu života za konstrukt diskrétních životních oblastí. Uvádí nejméně 173 termínů, které byly použity k popisu oblastí spokojenosti se životem. Analýza ukázala, že 83 % aspektů života používaných v literatuře lze klasifikovat v rámci navrhovaného schématu **sedmi životních oblastí, které zahrnují materiální blahobyt, zdraví, produktivitu, intimitu, bezpečí, komunitu a emocionální blahobyt**. Další výzkum dokonce navrhl, že všechny relevantní životní oblasti lze shrnout triádou „mít, milovat, být“. Stejně jako v případě „kvality života“ existují různé pokusy o určení, co představuje „dobrou“ práci. Zatímco ekonomové práce definují kvalitu práce hlavně z **hlediska mzdy a pracovní doby, sociologové a organizační psychologové vnímají práci širší optikou, která zahrnuje blahobyt zaměstnance, jeho spokojenost, rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, pracovní autonomii a osobní rozvoj**. Jeden z citovaných zdrojů hovoří

o *pěti různých dimenzích kvality práce: dovednosti, školení, diskrétnost v úkolech, rovnováha mezi pracovním a soukromým životem a nejistota v zaměstnání.*

Otázka kvality práce a kvality pracovního života se stala důležitou politickou otázkou na evropské úrovni díky zahrnutí ukazatelů „kvality práce“ do Evropské strategie zaměstnanosti v roce 2001. ***Definice kvality práce v EU se opírá o vícerozměrný přístup, který zahrnuje objektivní charakteristiky práce, subjektivní hodnocení pracovníků, charakteristiky pracovníků a soulad mezi pracovníkem a prací.*** V rámci Evropské strategie zaměstnanosti bylo definováno deset skupin ukazatelů pro sledování kvality zaměstnání: vnitřní kvalita práce; dovednosti, celoživotní vzdělávání a kariérní rozvoj; rovnost žen a mužů; bezpečnost a ochrana zdraví při práci; flexibilita a jistota; začlenění a přístup na trh práce; organizace práce a rovnováha mezi pracovním a soukromým životem; sociální dialog a zapojení pracovníků; diverzita a nediskriminace; celková ekonomická výkonnost a produktivita

Zatímco některé přístupy ke kvalitě práce, jako například evropské ukazatele, se zaměřují především na objektivní makroukazatele, sociologické a psychologické přístupy předpokládají, že lidé sami mohou hodnotit různé aspekty své pracovní situace a sami si mohou posoudit, co je na jejich práci důležité. Tento „subjektivní“ přístup se zaměřil na faktory, které ovlivňují míru spokojenosti nebo nespokojenosti, kterou lidé v práci pociťují, jako je spokojenost s různými pracovními podmínkami, rozvoj kompetencí a možnost sladit pracovní a mimopracovní život. Citovaní autoři zkoumali spokojenost s prací v celé Evropě a identifikovali několik determinantů spokojenosti s prací. Po kontrole institucionálních faktorů a kompozičních efektů na úrovni jednotlivých zemí ***zjistili významnou souvislost v očekávaném směru mezi celkovou spokojeností s prací a objektivními ukazateli pracovních podmínek jednotlivců***, jako je profesní třída, typ smlouvy nebo nadřazené povinnosti, a také mezi spokojeností s prací a subjektivním hodnocením, jako jsou pracovní nároky, autonomie, kariérní vyhlídky nebo jistota zaměstnání.

M. Eisend a N. E. Stokburger-Sauer (2013)

1) Životní cyklus

Metaanalýza osobnosti značky (Brand personalities – BP) zkoumající antecedenty a důsledky dimenzí BP dle fází životního cyklu

Autoři představují metaanalýzu osobnosti značky (BP) zkoumající antecedenty a důsledky dimenzí OP, jako jsou upřímnost, nadšení, kompetence, sofistikovanost a robustnost, jak navrhuje Aaker. Autoři syntetizují výsledky ze 76 nezávislých vzorků v 56 studiích. Metaanalýza nachází několik nových empirických zobecnění o BP. Za prvé, klíčovými faktory BP jsou komunikace s hedonistickými tvrzeními

o výhodách, aktivity značky, země původu značky a osobnost spotřebitelů. Za druhé, studie zjistila, že účinky BP jsou silnější u zralých značek než u značek v *raných fázích životního cyklu*. Za třetí, upřímnost a kompetence mají nejsilnější vliv na proměnné úspěchu značky (např. postoj ke značce, image, závazek, záměr nákupu), zatímco nadšení a robustnost mají nejslabší vliv na postoj ke značce a závazek ke značce. Autoři přispívají do literatury zkoumáním důsledků dimenzí BP (postoj ke značce, image značky, síla vztahu se značkou, závazek ke značce, nákupní záměry a nákupní chování) a za čtvrté ukazují, jak je dopad BP moderován (např. *fází životního cyklu značky*).

2) Age management

Osobnosti lidí s rostoucím věkem se stabilizují i osobnosti značek potřebují čas na „vybudování“

Průměrné korelace pro antecedenty podle autorů ukazují, že komplexnost reklamy zvyšuje vnímání upřímnosti a kompetence a konzistence zvyšují sofistikovanost. Tvzení o hedonistickém přínosu zvyšují upřímnost a sofistikovanost. Značka a země původu (Country of origin – COO) podporují hodnocení upřímnosti, kompetence a robustnosti, zatímco design produktu nemá žádný vliv. Pokud jde o demografické údaje, výsledky jsou smíšené a vykazují tendenci k poklesu účinků s úrovní *vzdělání a věkem a ke zvýšení s ohledem na sofistikovanost a robustnost v závislosti na národnosti* (např. respondenti z USA vykazují vyšší hodnocení robustnosti u položek, jako jsou západní). Pokud jde o psychografii spotřebitelů, lidská osobnost (kongruence) vykazuje pozitivní účinky na všechny dimenze, zatímco ostatní proměnné (např. sebevědomí spotřebitelů) vykazují smíšené výsledky a zdá se, že hrají pouze malou roli jako hnací síla dimenzí BP. Vliv dimenzí BP je silnější u zralých značek ve srovnání se značkami v rané fázi životního cyklu. Podobně jako se osobnosti lidí s rostoucím věkem stabilizují, i *osobnosti značek* potřebují čas na to, aby se „vybudovaly“.

D. S. Gardner, S. E. Ozanne a K. D. Sinclair (2009)

1) Životní cyklus

Opožděné mateřské účinky náchylnosti ke kardiovaskulárním nebo metabolickým onemocněním

Podle autorů vývojové prostředí v raném věku hraje zásadní roli při formování našeho celkového zdraví a pohody v dospělosti. Strava a endokrinní expozice *v raném věku* mohou nezávisle nebo ve shodě s naší genetickou konstitucí vyvolat patofyziologický proces, který se s věkem zesiluje a vede k předčasné morbiditě

a mortalitě. V poslední době se tento proces označuje jako „programování“, ale je podobný „mateřským účinkům“, které jsou v biologických vědách popisovány již mnoho let, a je definován jako jakýkoli vliv, který působí během kritických vývojových období a vyvolává dlouhodobé změny ve fenotypu organismů. Dosud byly tyto opožděné mateřské účinky z velké části charakterizovány z hlediska náchylnosti ke kardiovaskulárním nebo metabolickým onemocněním.

Autoři došli k závěru, že chybí přesvědčivé důkazy, které by naznačovaly, že prenatální podvýživa může přímo snižovat plodnost a fertilitu v dospělosti, ale může mít i sekundární účinky prostřednictvím zvýšeného výskytu „metabolického syndromu“. Možné účinky narození relativně velkého vzrůstu na následnou plodnost a fertilitu si zaslouží další zkoumání. Na rozdíl od studií na zvířatech existuje jen málo významných studií u lidí. Nizozemský zimní hladomor v letech 1944/45 však představuje jedinečnou databázi, ve které lze zkoumat vliv na **celoživotní plodnost**. V době hladomoru byly některé ženy těhotné a jejich potomci jsou nyní v pozdním středním věku. Dosud se zdá, že markery plodnosti, jako je věk při prvním těhotenství, velikost kompletní rodiny a interval mezi těhotenstvími, se z této kohorty neliší od kohorty nizozemských žen bez expozice hladomoru.

Nedávná analýza této kohorty dokonce naznačila zvýšenou plodnost, ačkoli hlášená velikost účinku byla velmi malá. Podobně se ukázalo, že nízká porodní hmotnost (která se může objevit po nutričním nedostatku) neurychluje nástup reprodukčního stárnutí nebo menopauzy u žen, ale může zkrátit věk, ve kterém dochází k menstruaci, pokud je spojena s větším postnatálním přírůstkem hmotnosti. Nedávná studie provedená na ženách navíc naznačila, že **plodnost, reprezentovaná hladinami reprodukčních hormonů a mírou ovulace, může být nepřímo úměrná „drsným“ vlivům prostředí působícím v raném věku**, což podporuje efekt vývojového programování. Studie však nemohla vymezit specifické aspekty drsného prostředí, jako jsou nutriční faktory nebo míra infekce, a zda byla snížena skutečná celoživotní plodnost.

2) Age management

Vliv stárnutí na vznik patofyziologických procesů vedoucích k předčasné morbiditě a mortalitě

Vývojové prostředí v raném věku hraje zásadní roli při formování našeho celkového zdraví a pohody v dospělosti. Strava a endokrinní expozice v raném věku mohou nezávisle nebo ve shodě s naší genetickou konstitucí vyvolat patofyziologický proces, který se s věkem zesiluje a vede k předčasné morbiditě a mortalitě. V poslední době se tento proces označuje jako „programování“, ale je podobný „mateřským účinkům“, které jsou v biologických vědách popisovány již mnoho let, a je definován jako jakýkoli vliv, který působí během kritických vývojových období a vyvolává

dlohodobé změny ve fenotypu organismů. Dosud byly tyto opožděné mateřské účinky z velké části charakterizovány z hlediska náchylnosti ke kardiovaskulárním nebo metabolickým onemocněním.

Autoři shrnují důkazy z experimentálních druhů zvířat, primátů a člověka o ***vlivu nutričního prostředí v raném věku na plodnost a fertilitu dospělých***. V epidemiologické studii citované zdroje použily porodní hmotnost jako zástupný ukazatel vývoje v děloze a prokázaly souvislost s úmrtím na ischemickou chorobu srdeční u starší populace. Další studie měly za cíl prokázat inverzní vztahy mezi porodní hmotností a výskytem mrtvice, diabetu 2. typu a dyslipidémie a tyto jevy, často souhrnně označované jako metabolický syndrom, vedly k hypotéze „fetálního původu“, nebo později nazývané hypotéze „vývojového původu zdraví a nemocí v dospělosti“. Ústřední princip této hypotézy, že nízká porodní hmotnost je spojena s pozdním nástupem onemocnění, však byl od té doby zpochybněn na základě toho, že rané statistické modely měly tendenci ***upravovat aktuální hmotnost kohorty zkoumaných jedinců***. Takové analýzy často zaměňují účinky vývoje v děloze s raným růstem kojence, a proto měly tendenci zveličovat význam prvního z nich. Spíše je axiomatičké, že porod je důležitou událostí jak pro matku, tak pro dítě, ale v podstatě by měl být statisticky vnímán jednoduše jako fáze, která přechází z prenatálního do postnatálního růstu.

G. Hajdu a E. Sik (2018)

1) Životní cyklus

Pracovní závazky s využitím celoživotního přístupu k pochopení všech tří aspektů času současně

Autoři vztahují koncept pracovního závazku k nefinanční motivaci k práci, kde pracovní závazek „se vztahuje k míře, do jaké se člověk chce věnovat placenému zaměstnání bez ohledu na finanční potřebu“. Namísto zjevných ekonomických odměn je zaměstnání pro zaměstnance důležité v důsledku latentních a vnitřních odměn, jako je být součástí kolektivu nebo být užitečný pro společnost. Pochopení ***pracovního závazku s využitím celoživotního přístupu*** autorům umožňuje zaměřit se na všechny tři aspekty času současně. Předpokládáme, že věk, období i kohorta mohou ovlivnit význam práce pro jednotlivce ***v různých bodech životního cyklu***. Přechod do důchodu může vést k posunu od vnímání práce jako hlavní společenské aktivity k jejímu vnímání převážně jako volnočasové aktivity.

Pro analýzu autoři používají koncept rodné kohorty, nikoli generace. Pojem „generace“ označuje jednotlivce narozené přibližně ve stejnou dobu. Základním předpokladem je, že vzhledem k tomu, že v raných letech prožívají víceméně podobné historické a životní události, budou jejich hodnoty spíše podobné hodnotám ostatních

generací a odlišné od hodnot všech ostatních. Ačkoli se koncept generace zdá stručný a elegantní, existuje několik problémů: (1) Je časově příliš volně definován. (2) Charakteristiky používané k zachycení hlavních rysů generací jsou často založeny na neoficiálních důkazech nebo nespolehlivých datech z průzkumů. (3) Předpoklad, že existují globální generace (tj. generaci lze definovat stejnými charakteristikami po celém světě), je s největší pravděpodobností pouze mýtus. ***Na rozdíl od generací jsou kohorty narození definovány úzce*** – například v demografii obvykle jako pětiletá „minigenerace“. Kohorta narození navíc nekolísá podle vágních, kvazi teoretických předpokladů, obvykle založených na technologicko-politických změnách ve Spojených státech.

Z celoživotního hlediska autoři předpokládají, že pracovní závazek se liší podle věku. Vzhledem k tomu, že mladší lidé se zatím nezapojují do činností generujících příjem a starší lidé se do těchto aktivit již příliš neangažují, může být pracovní závazek v těchto dvou skupinách nižší ve srovnání se středním věkem, a v důsledku toho by pracovní závazek mohl mít s věkem tvar obráceného písmene U. Tím spíše, pokud předpokládáme, že vstupní zaměstnání mladých lidí a předdůchodová slepá ulička u starších lidí jsou méně motivující a mají méně kvalit, což by mohlo vést i k slabšímu závazku. Na druhou stranu je také možné, že pracovní závazek s věkem jednoduše klesá, protože mladí lidé, kteří teprve začínají kariéru, jsou nadšenější a idealističtější, a proto jsou více oddáni holistickému pojetí práce, zatímco starší lidé mohou očekávat odchod do důchodu. Empirický výzkum většinou podporuje druhý scénář, tj. že pracovní závazek s věkem klesá, nebo nenachází žádný relevantní vliv věku.

Autoři zjistili, že pracovní závazek klesá s věkem až do věku 45–50 let a poté se zotavuje; avšak jakmile byly do modelu zahrnuty pracovní odměny a pracovní hodnoty, toto zotavení bylo mnohem menší. Tento výsledek je v souladu s ***celoživotním konceptem zdraví a pracovní kapacity a s hypotézami o idealismu mladých lidí*** a odráží rozdíly ve vnímaných pracovních odměnách a pracovních hodnotách mezi různými věkovými skupinami. Obecně pracovní závazek mezi lety 1997 a 2005 klesl, ale poté se významně zvýšil. Tento vzorec by mohl být vysvětlen obecnou změnou hodnot, deziluzí v postsocialistických zemích v 90. letech a dopady hospodářské krize v letech 2008–2009. Autoři zjistili, že pracovní závazek žen je silnější než u mužů, osoby s vyšším vzděláním jsou oddanější než osoby s nižším vzděláním a ženatí / vdané osoby jsou také oddanější než svobodní. Rozdíl mezi úrovní pracovního závazku pracovníků na částečný a plný úvazek autoři zjistili pouze u modelu, který zahrnoval pracovní odměny a hodnoty.

2) Age management

Empirické testování pracovního závazku podle kohorty narození, věku a souvislost vnímání pracovní odměny, pracovní hodnoty a typu režimů trhu práce s pracovním závazkem

Autoři empiricky testují, zda se pracovní závazek liší v závislosti na kohortě narození, věku a časovém období. **Autoři také zkoumají, jak vnímané pracovní odměny, pracovní hodnoty a typy režimů trhu práce souvisejí s pracovním závazkem.** Mezi kohortami narození jsme nenalezli významné rozdíly, pokud jde o pracovní závazek. Naše výsledky ukazují, že pracovní závazek má podle věku tvar písmene U, s nejvyšší úrovní u mladých lidí. Pracovní závazek mezi lety 1997 a 2005 klesl, ale poté se zotavil. Jak **vnímané pracovní odměny**, tak pracovní hodnoty silně korelují s pracovním závazkem. Ti, kteří hledají vnější odměny, jsou méně angažovaní, zatímco ti, kteří hledají vnitřní odměny, jsou angažovanější. Ačkoli vnější i vnitřní vnímané pracovní odměny pozitivně korelují s pracovním závazkem, role vnitřních odměn se zdá být důležitější než vnějších odměn.

Míra pracovní angažovanosti je nejvyšší ve skandinávských zemích a nejnižší v jihoevropských a postkomunistických zemích. Vzhledem k ústřední roli práce v mnoha kulturách může pochopení toho, jak **pracovní hodnoty** tvoří základní podmožinu obecného hodnotového systému a mění se v čase a podle věkových kohort, poskytnout fascinující vhled do pochopení dopadů širších společenských změn. Mění se pracovní hodnoty mohou ovlivnit postoje k pracovní angažovanosti, které se mohou lišit v závislosti na různých odvětvích, technologických změnách, dosaženém vzdělání nebo měnící se regulaci práce a sociálního zabezpečení s novými vzorci flexikurity. Mladší generace X, Y a Z jsou méně pracovně orientované, kariéerně motivované nebo oddané zaměstnání ve srovnání se staršími generacemi.

Pochopení pracovního závazku s využitím celoživotního přístupu autorům umožňuje zaměřit se na všechny tři aspekty času současně. Předpokládají, že věk, období i kohorta mohou ovlivnit význam práce pro jednotlivce v různých fázích životního cyklu. Podle jednoho z odkazů **přechod do důchodu** může vést k posunu od vnímání práce jako hlavní společenské aktivity k jejímu vnímání především jako volnočasové aktivity. Předchozí výzkum nepodporuje tvrzení, že existují generační rozdíly v pracovních hodnotách. Metaanalýza generačně specifických pracovních hodnot identifikovala 20 studií umožňujících 18 generačních párových srovnání napříč čtyřmi generacemi. Zjistili střední nebo malé rozdíly mezi pracovními hodnotami mezi generacemi. Nejdůležitějším závěrem další studie je, že na rozdíl od veřejného obrazu role generace na trhu práce „by generační rozdíly mohly být přejmenovány na ‚generační podobnosti‘“. Pokud jde o postoje související s prací, jiní nenašli žádnou korelaci mezi generační příslušností a výsledky souvisejícími s prací.

Z celoživotního hlediska bychom předpokládali, že *pracovní závazek se liší podle věku*. Vzhledem k tomu, že mladší lidé se zatím nezapojují do činností generujících příjem a starší lidé se do těchto aktivit již příliš neangažují, může být pracovní závazek v těchto dvou skupinách nižší ve srovnání se středním věkem, a v důsledku toho by pracovní závazek mohl mít s věkem tvar obráceného písmene U. Tím spíše, pokud předpokládáme, že vstupní zaměstnání mladých lidí a předdůchodová slepá ulička u starších lidí jsou méně motivující a mají méně kvalit, což by mohlo vést i k slabšímu závazku. Na druhou stranu je také možné, že pracovní závazek s věkem jednoduše klesá, protože mladí lidé, kteří teprve začínají kariéru, jsou nadšenější a idealističtější, a proto jsou více oddáni holistickému pojetí práce, zatímco starší lidé mohou očekávat odchod do důchodu. Empirický výzkum většinou podporuje druhý scénář, tj. že pracovní závazek se zdá s věkem klesat nebo nenachází žádný relevantní vliv věku. Možným řešením tohoto problému s identifikací je použití regresního hierarchického modelu věku-období-kohort (hierarchical age-period-cohort – HAPC).

J. P. Irvine, S. S. Park a Ç. Yildizhan (2016)

1) Životní cyklus

Vliv změn v koncentraci zákazníků a efektu životního cyklu na provozní výkonnost

Autoři pro testování kauzálního vztahu mezi změnami a provozní výkonností provádí regresní analýzu změn ROA a prodejních a všeobecných nákladů (Selling and general expenses – SGE) v následujícím období na základě změn v koncentraci zákazníků a změn v souboru kontrolních proměnných. Výsledky potvrzují, že s rostoucím věkem vztahu se zvyšuje návratnost aktiv (ROA) a klesají změny v prodejních a všeobecných nákladech. Tyto výsledky jsou v souladu s dříve uvedenými důkazy o koncentraci zákazníků a výkonnosti firmy; na začátku vztahu vede zvýšení koncentrace zákazníků v průběhu *životního cyklu* k vyšším prodejním, obecným a administrativním nákladům a nižší ziskovosti v následujícím období. Tyto výsledky podporují hypotézu autorů, že je nezbytné porozumět životnímu cyklu vztahu, aby mohl být interpretován vliv koncentrace zákazníků na ziskovost firmy.

Velcí zákazníci mohou zhoršit ziskovost firmy tím, že požadují cenové úlevy, prodloužené obchodní úvěry nebo jiné výhody. Hlavní zákazníci si uvědomují úspory nákladů firmy díky zavedení *metody právě včas* (Just-In-Time – JIT). Citace dále ilustrují, že konvenční moudrost ohledně účinků koncentrace zákazníků je chybná, a proto výzkumníky vyzývá k úplnějšímu pochopení účinků vztahů s významnými zákazníky. Aby autoři toho dosáhli, aplikují koncept životního cyklu vztahu, jeden ze základních postulátů v literatuře o managementu a marketingu. Dynamická interakce zákazníků a dodavatelů naznačuje, že náklady a přínosy pro firmu se mohou

s rozvojem a zráním vztahu měnit. Výsledky naznačují, že řešení odlišných výsledků v literatuře lze vysvětlit zaměřením se na to, kdy koncentrace zákazníků zlepšuje ziskovost, spíše než na to, zda koncentrace zákazníků zlepšuje ziskovost.

Autoři z teoretických a průzkumných důkazů odvozují obecné principy, které budou vodítkem pro zkoumání toho, jak životní cyklus vztahu ovlivňuje ziskovost firmy. Vysoká nejistota poptávky spojená s vyšší strukturou fixních nákladů by měla vést ke zvýšení provozního rizika. Toto tvrzení je přirozeným rozšířením předpokladů, jelikož vyšší fixní náklady vedou ke zvýšení provozního zadlužení, což ve spojení s vyšší nejistotou poptávky zvyšuje provozní riziko. Očekávají, že zvýšení provozního rizika povede k vyšší pravděpodobnosti ztrát. Z citované literatury vyvozují dva široké principy vztahů s hlavními zákazníky. Za prvé, vztah je dynamický a optimální ziskovost firmy nemusí nastat, dokud vztah nedosáhne své fáze zralosti. Druhým principem je, že často rychlý růst vztahu během fáze budování vyžaduje velké investice specifické pro daný vztah na *začátku životního cyklu*.

2) Age management

Vztahy mezi dodavateli a zákazníky jako východisko pro hypotézu dynamického životního cyklu jejich vztahu

Autoři předpokládají, že vztah mezi koncentrací zákaznické základny a ziskovostí je v prvních letech vztahu výrazně negativní, ale s postupným zráním vztahu se stává pozitivním. Klíčovým faktorem této dynamiky jsou investice specifické pro zákazníka, které vztah s sebou nese. Tyto investice vedou k vyšším fixním nákladům, *větší provozní páce* a vyšší pravděpodobnosti ztrát na začátku vztahu, ale s postupným zráním vztahu mohou firmě významně prospět. Autoři dokumentují jednu z nehmotných výhod koncentrace zákazníků, sdílení technologií, a ukazují, jak se tato výhoda zvyšuje s postupným zráním vztahu. Vzhledem k počátečnímu zvýšení provozní páky je vztah s významným zákazníkem pro firmy riskantní volbou. Koncentrace zákazníků však může vést k provozní efektivitě a možnosti dosažení vyšších zisků v budoucnu.

První statistika naznačuje, že existuje velká průřezová variabilita v závislosti firem na jejich hlavních zákaznících, pokud jde o tržby. Průměrná hodnota koncentrace zákazníků (Customer concentration – CC) se blíží průměru odvozenému ve výzkumu. Tato skutečnost ukazuje, že jakékoli odlišné výsledky v důsledku rozšíření vzorku nelze připsat rozdílům v koncentraci zákazníků. Protože autoři necenzurují ziskovost, průměrná ROA a rentabilita vlastního kapitálu (Return on Equity – ROE) jsou nižší. Tři z hlavních závislých proměnných, ROA, ROE a provozní charakteristiky dodavatele (Operating characteristics of supplier – SGA), a klíčová vysvětlující proměnná CC, jsou všechny výrazně zešíkmené. Nejprve autoři poznamenávají, že

neexistují žádné významné rozdíly v koncentraci zákazníků se změnou věku. To je důležité, protože to ukazuje, že žádné výsledky, které jsou připisovány proměnné LINKAGE (Link between the supplier and customer firms – LINKAGE), nejsou zkresleny současnými změnami v koncentraci zákazníků. Při zkoumání ROA zjišťují, že **průměrná ziskovost je na začátku vztahu negativní a že ziskovost se neustále zlepšuje s tím, jak firmy procházejí různými fázemi vztahu.**

Regresní výsledky potvrzují, že jak koncentrace zákazníků, tak stáří vztahu mají významný vliv na elasticitu prodejních, režijních a správních nákladů (Elasticity of selling, overhead and administrative costs – SG&A). Koncentrace zákazníků elasticitu SG&A výrazně snižuje, ale s postupným zrání vztahu se náklady stávají méně rigidními. Výsledky také potvrzují, že elasticita SG&A je primárním kanálem pro zaznamenávání investic specifických pro zákazníka. Dále zjišťují, že nejistota poptávky se s rostoucí koncentrací zákazníků výrazně zvyšuje, což potvrzuje omezenou diverzifikaci prodeje ve vztazích s hlavními zákazníky.

Výsledky poskytují významné důkazy o sdílení informací ve vztazích s hlavními zákazníky. **Nedávná produktivita výzkumu hlavních zákazníků** je významně pozitivně úměrná patentové aktivitě firmy. Stáří vztahu je hnací silou těchto technologických přelévání. Patentová aktivita firmy se v průběhu životního cyklu vztahu výrazně zvyšuje. Dlouhodobá povaha vztahu usnadňuje **sdílení informací, které prospívá produktivitě výzkumu a vývoje firmy.**

T. J. Kniesner a W. K. Viscusi (2024)

1) Životní cyklus

Aplikace hodnoty statistického života k oceňování malých změn v očekávané délce života

Rozsáhlá literatura o **hodnotě statistického života** (Value of a statistical life – VSL) dokumentuje kompromisy mezi rizikem mzdy a úmrtnosti pro pracující populaci. Regulační analýzy často musí monetizovat rizika pro populace na konci věkového rozdělení. Vzhledem k delší **očekávané délce života** u dětí se objevily návrhy na přidání prémie k jejich VSL, což by vedlo k nesrovnalosti s odhady odhalených preferencí trajektorie VSL **v průběhu životního cyklu**. Kratší očekávaná délka života u starších lidí vedla k různým svévolným slevám pro seniory na očekávanou délku života. Aplikace hodnoty statistického roku života (Value of a statistical life year – VSLY) může řešit oceňování malých změn v očekávané délce života. Zobrazené hodnoty VSL jsou založeny na odhadech VSL upravených o kohorty podle věku s využitím odhalených úrovní VSL implikovaných rozhodnutími pracovníků o pracovním riziku. Trajektorie VSL v průběhu životního cyklu vykazuje tvar obráceného U, který sleduje vzorec podobný úrovni příjmů v průběhu životního cyklu. Protože se studie

zaměřuje na pracující populaci, věkové rozpětí v této studii vylučuje velmi mladé (mladší 18 let) a velmi staré (starší 62 let) osoby. Ve věku 18 let má VSL nízkou hodnotu. Odhadovaná VSL poté stoupá ve věku 46 let a poté klesá ve věku 62 let.

Existuje několik možných přístupů k monetizaci snížení rizika úmrtnosti pro různé věkové skupiny. Současná praxe spočívá v používání stejného VSL pro všechny věkové skupiny. Autoři navrhují přístupy, které by agentury mohly zvolit k řešení těchto konců. Z literatury o VSLY plynou tři hlavní poznatky. Za prvé, VSLY není konstantní hodnota, ale mění se v *průběhu životního cyklu*. Za druhé, VSLY je poměrně podstatný, a pokud se použije na základě upravené hodnoty podle věku namísto použití VSL k ocenění snížení rizika úmrtnosti, poskytne poměrně vysokou hodnotu, pokud se zohlední hodnoty VSLY upravené podle věku. Za třetí, v případě extrémně krátkého prodloužení života poskytuje VSLY alternativu k VSL při oceňování zvýšení pravděpodobnosti prodloužení života.

První pozoruhodný pokus o přiřazení relativně nízké hodnoty životům seniorů se týkal iniciativy Agentury na ochranu životního prostředí (Environmental protection agency's – EPA). Rizika astmatu související se znečištěním ovzduší se obvykle koncentrují u obzvláště zranitelných skupin obyvatelstva, jako jsou senioři a děti, ačkoli většina zemřelých na astma ročně ve Spojených státech jsou dospělí. Aby se zohlednily možné věkové rozdíly v VSL, EPA připravila analýzu, ve které byla rizikům úmrtnosti seniorů přiřazena nižší VSL. EPA však nepoužila žádný z výše uvedených postupů, ale místo toho čerpala z výsledků studie o stanovených preferencích ve Spojeném království. Využití výsledků průzkumu ze Spojeného království za účelem monetizace životů seniorů v USA je z řady důvodů problematické. Úrovně příjmů a odhady VSL ve Spojeném království jsou mnohem nižší než v USA a neexistuje důvod se domnívat, že trajektorie VSL v *průběhu životního cyklu* je stejná jako v USA. Existují také mezinárodní rozdíly v krytí zdravotním pojištěním, ve veřejně poskytovaných důchodech, mírách soukromých úspor a důchodových politikách mezi USA a Spojeným královstvím. Země se také mohou lišit v postojích k rizikům úmrtnosti.

2) Age management

Ekonomická efektivita a rovnost regulační politiky v budoucnu na dvou extrémech věkového rozložení – u dětí a starších osob

Autoři dokumentují kompromisy mezi rizikem mzdy a úmrtnosti pro pracující populaci. Mezi příklady nevhodných úprav věku patří postupy Komise pro bezpečnost spotřebního zboží a Agentury pro *ochranu životního prostředí*. Úřad pro počítání lidu předpovídá, že v roce 2034 bude počet dětí a starších dospělých stejný a že do roku 2060 bude počet starších dospělých o 18 procent vyšší než počet dětí ve Spojených státech.

Ve velké většině případů by agentury měly k monetizaci veškerého snížení rizika úmrtnosti použít průměrný VSL (životní úroveň života). *Úroveň VSL založená na odhadech odhalených preferencí z trhu práce* je přibližně 12 milionů USD (2022 USD). *Některé politiky mohou vést k velmi krátkému prodloužení života, jako v případě lékařské péče, která má malý vliv na očekávanou délku života nebo snížení rizika úmrtnosti u osob, které jsou extrémně staré a mají extrémně krátkou zbývající délku života, i když v současné době nejsou vážně nemocné.*

Ch. Long (2020)

1) Životní cyklus

Spoléhání vládních praktik na charakterizaci podstaty molekulárního života z hlediska jeho neustálé biologické dynamiky než na obecnou ekonomiku nahodilosti

Chápání podstaty nebo inherentního *fungování molekulárního života* v oblasti biopolitických bezpečnostních studií je dnes charakterizováno převážně z hlediska nahodilosti. Autor tvrdí, že ve skutečnosti se vládní praktiky spíše než zajišťování prostřednictvím obecné ekonomiky nahodilosti spoléhají na charakterizaci podstaty *molekulárního života z hlediska jeho neustálé biologické dynamiky*. Vlády po celém světě reagovaly na zvýšenou pravděpodobnost vzniku nemocí hromaděním zásob nových léčiv. Antivirotika představují farmaceutický nástroj, který vlády hromadí, aby zajistily, že budou schopny reagovat na vznik nových biologických hrozeb. Charakterizace podstaty molekulárního života z hlediska jeho neustálé biologické dynamiky je proto velmi důležitá, protože právě ona je základem politických programů připravenosti, které využívají antivirotika v prevenci nemocí. Vědecké *chápání fungování života* v poslední době prošlo v důsledku molekulární a digitální revoluce významným posunem. V reakci na to si vlády po celém světě stále více uvědomují potenciál molekulárního života, jako jsou bakterie a virus chřipky, náhodně se vyvíjet v nové formy onemocnění.

Argumentace je rozvinuta ve třech částech. První část ukazuje, jak se v práci bezpečnostních studií v této oblasti stalo dominantním specifické pojetí podstaty molekulárního života z hlediska nahodilosti. Taková práce se rozvinula ve vztahu k výzkumu politické reakce na evoluční potenciál viru a bakterií chřipky. Druhá část identifikuje klíčové faktory v řízení neštovic na úrovni populace. To zahrnuje způsob, jakým statistiky odhalily určité pravidelnosti a pravděpodobnosti, jako je míra výskytu neštovic z roku na rok, které umožnily jejich řízení. Třetí část podrobně popisuje způsob, jakým vlády a mezinárodní organizace WHO reagovaly na hrozby neštovic, eboly a pandemické chřipky hromadným hromaděním antivirotik. Takové úsilí o připravenost bylo možné zavést pouze tehdy, když se využil pokrok v molekulárních

vědách. Tento pokrok odhalil neustálou dynamiku, skrze kterou virus neštovic, eboly a chřipky unikají, vstupují a pohybují se mezi lidskými buňkami. Tato část ukazuje ***způsob, jakým jsou tyto neustálé biologické dynamiky cíleny antivirotiky v prevenci nemoci.***

Vědecké nástroje a technologie byly často neoddělitelně spjaty s odhalováním světa a jeho fungování v nových a fascinujících formách řádu a linearity. Molekularizace biologie zintenzivnila klasifikaci nakažlivých agens jako nezbytných příčin onemocnění a identifikovala stálá a přesná molekulární místa, kterými se viry replikují a šíří. Takové identifikace povahy ***molekulárního života prostupují celým světem*** a umožňují vývoj a hromadění nových antivirotik, a tím podporují vládní programy připravenosti.

2) Age management

Míra onemocnění v konkrétních věkových skupinách jako klíčová biologická dynamika pro úvahy při podpoře zdraví celé populace

Statistická analýza výskytu neštovic v populaci odhalila určité zákonitosti a pravděpodobnosti, jako je počet případů, které se ***vyskytly v určité věkové skupině, a riziko nákazy***, kterému čelily, oproti riziku jejího výskytu v důsledku očkování nebo variolizace. Rozdílné úrovně rizika, kterým čelily různé věkové skupiny, identifikovaly ty osoby, které byly ve větším nebezpečí smrti. Pro výchozí literaturu bylo cílem tohoto výpočtu sladit tyto méně příznivé výpočty rizika a úmrtnosti s těmi příznivějšími, normalizovat je. Jak poznamenává autor, statistická analýza míry onemocnění „odhalila, že ačkoliv budoucnost je podmíněná, existují přesto určité zákonitosti, podle kterých mohou vlády racionálně plánovat“. Případ neštovic a související pokusy o zvládnutí onemocnění v populaci odhalily klíčovou biologickou dynamiku, v tomto případě míru onemocnění ***v konkrétních věkových skupinách, kterou je třeba vzít v úvahu při podpoře zdraví celé populace.*** Zvládání neštovic v populaci bylo pro Foucaulta přímo spojeno s jejich přirozeností.

R. K. Miller (2017)

1) Životní cyklus

Globální bezpečnost, udržitelnost, zdraví a zvyšování kvality života v době exploze světové populace

Svět se však za poslední půlstoletí v každém ohledu změnil. Výzvy, kterým dnes lidstvo čelí, jsou ze své podstaty složitější než ty z předchozího století; přesahují časová pásma, politické hranice a hranice akademické disciplíny. Zahrnují otázky

týkající se globální bezpečnosti, **udržitelnosti**, zdraví a zvyšování kvality života v době, kdy světová populace exploduje. Není náhodou, že Národní akademie inženýrství (National Academy of Engineering – NAE) identifikovala mnoho z těchto kritických problémů ve své publikaci Velkých výzev pro inženýrství v 21. století. Výzvy k rozvoji profesnějších dovedností v inženýrství se zpočátku ozývaly izolovaně. Společnost IBM (International Business Machines Corporation) byla mezi prvními, kdo si tuto potřebu uvědomil, a koncem 90. let 20. století zavedla koncept „osoby ve tvaru T“. Tato nová generace profesionálů by podle IBM měla mít hloubku odborných znalostí vyváženou šíří znalostí a schopností aplikovat znalosti napříč obory a spolupracovat s ostatními.

Tato kombinace by podle IBM měla vést k pracovní síle inženýrů, kteří **se celoživotně učí**, řeší problémy a jsou empatičtí, analytičtí, připraveni na týmovou práci a spolupráci a dychtí budovat chytřejší planetu. Existuje stále více důkazů o tom, že myšlení lze definovat, měřit a vyučovat, stejně jako se tradičnější technické dovednosti měří a vyučují již léta. Práce citovaných autorů např. pojednávají o růstovém myšlení (má silný dopad na vzdělávání od mateřské školy). Studují sílu „houževnatosti“ jako prediktoru úspěchu. Houževnatost je spolehlivějším prediktorem úspěchu než talent nebo IQ. Autorka se navíc domnívá, že je to dovednost, kterou se může naučit každý. Byly předloženy důkazy o důležitosti nekognitivních dovedností, jako je houževnatost a vytrvalost, pro pozitivní životní výsledky dospělých.

2) Age management

Nedostatečnost předávání znalostí a dovedností a růst úlohy formování postojů, chování a motivace v době globálních změn

Ve vysokoškolském vzdělávání již nestačí zaměřit se pouze na předávání znalostí a dovedností. Dnes je nutné převzít také odpovědnost za formování postojů, chování a motivace studentů. Bez těchto širších dovedností a silných stránek nebudou naši absolventi připraveni na výzvy, kterým budou čelit oni i jejich svět. ***Aktivní a explicitní podpora studentů v rozvoji profesních dovedností a myšlení***, které je v tom podporuje, nejen zlepší výsledky našich absolventů, ale také ***přispěje k řešení nejsložitějších výzev naší doby a ke zlepšení naší ekonomické výkonnosti jako národa.***

1.2 Predikce preference užitečnosti v modelu spotřeby v průběhu životního cyklu; Předávání rad v různých věkových skupinách; Konflikt pracovního a soukromého života smluvních pracovníků; Souvislost chudoby v dětství a produktivity práce v dospělosti

T. W. H. NG a D. C. Feldman (2009)

1) Životní cyklus

Nenaplněná očekávání při vstupu na trh práce a vliv na porušení psychologických smluv

Autoři se při výzkumu psychologických smluv zaměřovali na relativně mladé zaměstnance a ty s relativně malými pracovními zkušenostmi. Výzkumníci se z velké části zaměřili na nenaplněná očekávání, která mladší pracovníci zažívají při svém prvním vstupu na trh práce. Výzkumníci si všimli zejména toho, jak **méně záruk celoživotní jistoty** zaměstnání, větší pocit nároku u čerstvých absolventů a větší povědomí o „kariéře bez hranic“ vedly k rozšířenému vnímání porušování psychologických smluv mezi mladými pracovníky. Naproti tomu existuje jen málo teoretických prací o tom, jak a proč věk a pracovní zkušenosti ovlivňují způsoby, jakými zaměstnanci reagují na porušení psychologických smluv. Takový výzkum je však aktuální a důležitý vzhledem k tomu, že největší segment světové pracující populace dnes tvoří kohorta 40–44 let. Autoři se domnívají, že věk a pracovní zkušenosti mohou zmírňovat intenzitu reakcí na psychologická porušení smluv a způsoby, jakými na tato porušení reagují pracovníci.

Vzhledem k měnícímu se tvaru kariérních drah mohou mít někteří starší jedinci velmi málo pracovních zkušeností v daném odvětví, pokud měli za sebou více kariér v různých oborech. Množství pracovních zkušeností tedy nemusí nutně odpovídat chronologickému věku. S přibývajícím věkem se mění i emoce, které prožívají – a jejich intenzita. Vědci zjistili, že **v průběhu života** mají emoční reakce jedinců tendenci klesat. Empirické studie dále ukázaly, že starší dospělí jsou schopni lépe rozumět svým emocím a ovládat je. Tito autoři zjistili, že ve srovnání s mladšími dospělými (ve věku 18–29 let) prokázali dospělí středního věku (30–59 let) a starší dospělí (60 let a více) větší schopnost regulovat emoce. Dále zjistili, že starší dospělí (průměrný věk = 49 let) ve srovnání s mladšími dospělými (průměrný věk = 20 let) s větší pravděpodobností používali optimismus jako strategii k regulaci svých emocí.

Starší dospělí jako skupina také usilují o silné mezilidské vztahy. Jak dospělí středního věku (průměrný věk = 53), tak i starší dospělí (průměrný věk = 74) hodnotí kvalitní sociální vztahy jako klíčové pro blahobyt. Naproti tomu mladší zaměstnanci

zřejmě kladou větší důraz na rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, příležitosti k rozvoji dovedností a plat vázaný na individuální výkon. Zejména starší dospělí s větší pravděpodobností než mladší dospělí přijali strategii „loajality“ při řešení obtížných sociálních vztahů. Starší pracovníci navíc mohou mít flexibilnější očekávání, protože jako skupina mají **altruističtější přístup k životu**. Autoři se tedy domnívají, že starší a zkušenější pracovníci mohou považovat agresivní sledování vlastního zájmu za nevhodné nebo deviantní. V takových případech si starší a zkušenější pracovníci mohou vybrat loajalitu před jinými behaviorálními reakcemi. Volba loajality může být navíc pro starší a zkušenější pracovníky nutností.

2) Age management

Důvody růstu tvárnosti a replikovatelnosti smluv s věkem a pracovními zkušenostmi a způsoby zmírnění negativní reakce na psychologické porušení smluv

Pokud starší pracovníci skutečně začnou zanedbávat svou práci, vyvolají se stereotypy o klesající trajektorii výkonu starších pracovníků, doporučení od současných zaměstnavatelů se zhorší a obtíže s hledáním nového zaměstnání jinde budou větší. Tyto věkové stereotypy se mohou objevit s větší pravděpodobností, když starší pracovníci projevují zanedbávání ve věkově odlišném prostředí. Vztahy mezi věkem, relativním věkem a pracovními zkušenostmi s tvárností a replikovatelností smluv je třeba studovat i empiricky. Někteří autoři tvrdí, že vědci musí zkoumat **vliv stárnutí na pracovní výsledky** sledováním skutečných intraindividuálních změn; stejný argument lze snadno aplikovat i na akumulaci pracovních zkušeností. Proto budou zjevně zapotřebí longitudoální studie. Naštěstí se v poslední době provádí mnohem více výzkumů psychologických smluv s využitím longitudoálních designů.

Podle autorů by si vědci měli více uvědomovat roli věku a pracovních zkušeností ve výzkumu psychologických smluv. V přehledu literatury autoři pozorovali, že většina studií považovala věk a pracovní zkušenosti za kontrolní proměnné. I když tedy roste povědomí o důležitosti věku a pracovních zkušeností při formulování a hodnocení psychologických smluv, empirického výzkumu jejich podstatného vlivu je stále nedostatek. Autory navrhovaný teoretický model poskytuje určitý základ pro další empirický výzkum v tomto směru. Tato práce pomůže vedoucím pracovníkům organizací přehodnotit své přístupy k řízení starších, zkušených zaměstnanců. **Vnímání psychologických smluv se mění s tím, jak jednotlivci stárnou a nashromáždí více pracovních zkušeností.** Způsob, jakým by se mělo řešit porušení smluv u starších, zkušenějších pracovníků, se může velmi lišit od způsobu, jakým se řeší u mladých nově přijatých zaměstnanců.

Pokud je starší pracovník z hlediska velikosti věkové skupiny ve výrazně menšině, může být pravděpodobnější, že se bude vyhýbat konfrontaci s nadřízeným a místo

toho bude vnímat nesplněné sliby jako důkaz přesunu zdrojů organizace k mladším zaměstnancům jako skupině. Tolerance starších pracovníků k nesplněným slibům však může být velmi krátkodobá, pokud je většina jejich kolegů přibližně v jejich věku. V těchto případech mohou starší pracovníci vnímat nesplněné sliby jako směřované na ně osobně, spíše než jako důsledek zobecněných věkových stereotypů. Podle Úřadu statistiky práce (Bureau of Labor Statistics) se střední věk americké pracovní síly v posledních 30 letech zvyšuje: 35 let v roce 1980, 37 let v roce 1990, 39 let v roce 2000 a 41 let v roce 2006. *Vzhledem k dominantní roli, kterou budou starší pracovníci hrát na trhu práce v příštích dvou desetiletích, je zásadní pochopení, jak utvářet pracovní vztahy tak, abychom využili jejich talent a minimalizovali výzvy, kterým v práci čelí.*

M. Pagel (2017)

1) Životní cyklus

Agent s preferencemi ohledně užitečnosti v modelu spotřeby v průběhu životního cyklu a identifikace parametrů preferencí včetně nové predikce

Ekonomové věnují značnou pozornost pochopení tří hlavních empirických pozorování týkajících se *spotřeby v průběhu životního cyklu*: nadměrné plynulosti a citlivosti spotřeby, hrbolatému profilu spotřeby a poklesu spotřeby v důchodu. Tato studie nabízí nové, jednotné a šetrné vysvětlení těchto faktů na základě preferencí závislých na očekáváních, které byly vyvinuty s cílem disciplinovat a široce aplikovat poznatky teorie prospektů. Tyto preference formalizují myšlenku, že změny v očekáváních ohledně spotřeby generují okamžitý užitek a že ztráty v očekáváních ohledně spotřeby škodí více než zisky. Zatímco se ukázalo, že preference vysvětlují empirické důkazy v různých mikrodoménách, studie autorů hodnotí preference v klasické makrodoméně. Intuice, která stojí za výsledky, odráží mikrodůkazy, k jejichž vysvětlení byly tyto preference vyvinuty, a může poskytnout nové základy pro klíčové myšlenky v literatuře o makrospotřebě. Preference navíc generují nové predikce chování a blahobytu.

Preference generují hrbovitý *profil spotřeby životního cyklu*, charakterizovaný rostoucí spotřebou na začátku života, ale klesající spotřebou ke konci. Hrbovité profily empiricky dokumentují další autoři. V modelu autora je tento hrb výsledkem interakce dvou rysů preferencí: motivu preventivních úspor prvního řádu a časové nekonzistence. A konečně, preference předpovídají pokles spotřeby v důchodu, což je empirické pozorování, o kterém diskutují jiné citované zdroje. Během odchodu do důchodu chybí ve standardním modelu životního cyklu nejistota příjmů, což ukončuje časově nekonzistentní nadměrnou spotřebu. Agent přestává s nadměrnou spotřebou,

protože alokuje určitý důchodový příjem namísto nejistého příjmu z práce. Jistota znamená, že nadměrná spotřeba dnes povede k jisté ztrátě v budoucí spotřebě a tato jistá ztráta by bolela více, než by dnešní nadměrná spotřeba přinesla potěšení (protože agent má averzi ke ztrátám). Agent tak náhle ovládne svou časově nekonzistentní touhu po nadměrné spotřebě a jeho spotřeba v důchodu klesá. Tento výsledek je robustní za předpokladu malé nejistoty, jako je inflace nebo penzijní riziko, a diskrétní nejistoty, jako jsou zdravotní šoky.

Vysvětlení skládačky premií akcií se dobře vztahuje k vysvětlení skládačky nadměrné hladkosti, protože averze ke ztrátám vyhlazuje spotřebu vzhledem k pohybům cen aktiv nebo permanentního příjmu. Pro vysvětlení dalších důkazů o **životním cyklu** preference intuitivně sjednocují preventivní úspory (rozsáhle studované ve standardní literatuře o spotřebě) a časově nekonzistentní nadspotřebu (připomínající hyperbolické diskontování). Dále vyvozují potenciálně důležité závěry o blahobytu: zatímco nadměrná hladkost zvyšuje blahobyt, jak hrbolatý profil spotřeby, tak pokles spotřeby v důchodu blahobyt snižují. Pro kvantitativní vyhodnocení modelu strukturálně autor odhaduje parametry preferencí. Použije dvoustupňový přístup metody simulovaných momentů a používá pseudopanelová data z průzkumu spotřebitelských výdajů (Consumer Expenditure Survey – CEX). Může identifikovat všechny parametry preferencí, protože každý parametr generuje specifické variace v růstu spotřeby v průběhu životního cyklu. Poté porovnává své odhady s odhady v experimentální literatuře, čímž zjišťuje postoje k malým a velkým hazardním hrám s bohatstvím a mezičasovým kompromisům ve spotřebě. Následně ukazuje, že odhady jsou v souladu nejen s mikroliteraturou, ale i s empirickými důkazy o nadměrné hladkosti a citlivosti agregovaných makrodat.

Porovnání **profilů spotřeby v průběhu životního cyklu** zobrazuje pouze část profilu spotřeby agenta, který si vytváří návyk, protože se účastní extrémně vysoké akumulace bohatství v důsledku své vysoké efektivní averze k riziku. Preference hyperbolických diskontů tlačí profil spotřeby nahoru na začátku a dolů na konci života. Neužitečnost pokušení způsobuje na začátku života silnou nadměrnou spotřebu, která se poté snižuje, když jsou možnosti spotřeby vyčerpány. Standardní, hyperbolicky diskontované, užitečné zpravodajství a preference pokušení a neužitečnosti generují hrbolatý profil spotřeby. Trajektorie spotřeby standardního a hyperbolického agenta se na začátku života zvyšuje, protože užitečnost síly je činí neochotnými si půjčovat; tito agenti jsou však také dostatečně netrpěliví, takže spotřeba nakonec klesá.

Výsledky autora naznačují, že nadměrná hladkost je optimální reakcí, na rozdíl od důsledků omezení půjček pro blahobyt, což je potenciálně nejoblíbenější alternativní vysvětlení nadměrné plynulosti. Místo toho **hrbovitý profil spotřeby v průběhu životního cyklu a pokles spotřeby v důchodu snižují blahobyt**, což je více v souladu s alternativními vysvětleními.

2) Age management

Průměrné empirické profily příjmu a průměrné empirické spotřeby v rámci životního cyklu

Protože CEX neprovádí průzkum domácností postupně, autor generuje pseudo-panel, který průměruje spotřebu a příjem domácností v každém věku. Pro kontrolu vlivů kohorty, velikosti rodiny a času používá techniky průměrování kohort. Poté strukturálně autor odhaduje parametry užitečnosti zpráv pomocí metody simulovaných momentů. Postup má dvě fáze: v první fázi autor odhaduje strukturální parametry řídicí prostředí pomocí standardních technik a jeho výsledky jsou v dokonalém souladu s literaturou. ***Ve druhé fázi autor odhaduje preferenční parametry porovnáním simulovaných a empirických průměrných profilů spotřeby životního cyklu.***

Ve věku 25 let autor odhaduje průměrný poměr likvidního bohatství k příjmu na 0,0096, za předpokladu, že počáteční trvalý příjem se rovná jedné. Preferenční parametry jsou odhadovány striktně a test nadměrné identifikace okrajově odmítám. Nakonec získává sugestivní důkazy pro jednu z nových predikcí generovaných užitečností zpráv; poměr nadměrné hladkosti v datech CEX se zvyšuje z 0,68 ve věku 25 let na 0,82 na začátku odchodu do důchodu.

Protože CEX neprovádí průzkum domácností postupně, generuje pseudopanel, který průměruje ***spotřebu a příjem každé domácnosti v každém věku***. Zohledňuje pouze domácnosti, které nejsou studenty, a splňuje požadavek BLS na úplné ohlášení příjmů a absolvuje všechny čtyři čtvrtletní rozhovory. Dále zohledňuje pouze domácnosti starší 25 let; ***odešli do důchodu po dosažení věku 68 let*** (průměrný věk odchodu do důchodu v USA podle OECD); a mladší 78 let (průměrná délka života v USA podle seznamu Organizace spojených národů – OSN), sociální zabezpečení, což je více v souladu s alternativními vysvětleními.

S. Sayah a S. Süß (2013)

1) Životní cyklus

Vliv dětí na konflikt mezi pracovním a soukromým životem kvůli odlišné organizaci života a dalším povinnostem matky nebo otce

Studie ukazuje, že děti mohou mít vliv na konflikt mezi pracovním a soukromým životem, protože přítomnost dětí vyžaduje ***odlišnou organizaci života*** a je třeba plnit další povinnosti jako matka nebo otec. Tento vliv nezávisí pouze na počtu dětí, ale i na jejich věku. Čím jsou mladší děti, tím intenzivnější jsou jejich požadavky na péči, což vede k větším povinnostem a potenciálu konfliktů. Studie používaly různé způsoby, jak tento vliv měřit. Některé se ptají na počet dětí, jiné měří počet dětí v domácnosti a další se stále jednoduše ptají, zda děti mají. Je proto obtížné tyto studie porovnávat a vyvozovat z nich závěry. Lze však tvrdit, že počet dětí vede k větším

konfliktům mezi pracovním a soukromým životem, ale že výsledný konflikt mezi pracovním a soukromým životem se s přibývajícím věkem dětí zmenšuje.

Autoři se proto domnívají, že počet a věk dětí mají vliv na vnímaný konflikt mezi pracovním a soukromým životem u smluvních pracovníků. Práce na základě smlouvy umožňuje některým smluvním pracovníkům flexibilně si organizovat pracovní dobu a pracoviště, a tím zjednodušit péči o děti. Pro jiné však péči o děti komplikuje požadavek klientů na flexibilitu a mobilitu. Vzhledem k tomu, že smluvní pracovníci obecně musí plnit požadavky klientů, lze předpokládat, že nemají úplnou volnost v organizaci při výběru flexibility pracovní doby, což vede k větším konfliktům, pokud mají děti. Autoři předpokládají, že konflikty mezi pracovním a soukromým životem jsou obzvláště velké, když jsou děti mladší, a to kvůli intenzivní povaze jejich požadavků na péči. Mladší děti jsou v této studii definovány jako děti mladší sedmi let. Tato hranice byla zvolena proto, že děti v Německu obvykle nastupují do školy mezi 6. a 7. rokem věku. Lze tedy předpokládat, že *péče o děti mladší sedmi let je obzvláště intenzivní, což podporuje konflikty mezi prací a rodinou.*

Mezi kontrolními a nezávislými proměnnými neexistují žádné silné korelace. Proměnné příjem a sektor korelují nejsilněji, což lze vysvětlit relativně nízkou úrovní příjmů v mediálním sektoru ve srovnání s vyšší úrovní příjmů, která je typická pro sektor informační technologie (information technology – IT). Dále *vzájemně koreluje délka zaměstnání a věk*, což je pravděpodobné, protože délka zaměstnání s věkem roste. Podobně lze korelace mezi pohlavím a sektorem vysvětlit skutečností, že v tomto vzorku (a v celkové populaci) jsou ženy v sektoru IT vzácné, zatímco v mediálním sektoru je pozorováno rovnoměrné rozložení mezi muži a ženami. Korelace mezi týdenní pracovní dobou a konfliktem mezi prací a soukromým životem založeným na čase i na napětí je pravděpodobná, protože tyto dimenze konfliktu s rostoucí pracovní dobou narůstají.

2) Age management

Konflikt pracovního a soukromého života smluvních pracovníků

Mnoho studií se zabývá otázkami konfliktu pracovního a soukromého života zaměstnanců. Ve výzkumu konfliktu pracovního a soukromého života však byla dosud věnována malá pozornost smluvním pracovníkům. Je to překvapivé, protože existují náznaky, že *specifické pracovní podmínky smluvních pracovníků* mohou mít důsledky pro jejich konflikt pracovního a soukromého života. Autoři tak představují studii, která analyzuje antecedenty konfliktu pracovního a soukromého života smluvních pracovníků v odvětví IT a médií. Výsledky ukazují, že konflikt pracovního a soukromého života smluvních pracovníků je významně ovlivněn pracovní dobou a příjmem. Počet mladších dětí má navíc významný vliv na jejich konflikt pracovního a soukromého života, pokud je posuzován v interakci s pohlavím.

Současné diskuse akademiků a médií zdůrazňují, že *flexibilizace forem zaměstnání má dopady nejen na úrovni společnosti, ale i na individuální úrovni, a to vzhledem k tomu, že flexibilní zaměstnanci se stále častěji setkávají s novými pracovišti*, podmínkami a lokalitami. To platí zejména pro smluvní pracovníky kvůli specifikám jejich formy zaměstnání. S tím souvisí důkazy o tom, že specifická pracovní uplatnění smluvních pracovníků mohou mít důsledky pro jejich vnímanou rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem a zejména pro jejich konflikt mezi pracovním a soukromým životem.

Samostatná výdělečná činnost, práce na projektech a dočasné zaměstnání mohou vést k dalším a dodatečným faktorům, které jsou příčinou konfliktů ve srovnání se zaměstnanci na dobu neurčitou. Možné interakce mezi prací a dalšími oblastmi života byly v posledních letech intenzivně diskutovány akademiky, politiky i veřejností s použitím různých termínů, jako je „rovnováha mezi pracovním a soukromým životem“, „interference práce a domova“, „integrace práce a rodiny“, „konflikt práce a rodiny“, „obohacení práce a rodiny“ nebo „přelévání práce a rodiny“. Ačkoli se tyto termíny nepoužívají identicky, v relevantních publikacích převládají dva hlavní pohledy. Na jedné straně se tvrdí, že konflikty mohou vyplývat z interakce mezi pracovním a soukromým životem (perspektiva konfliktu). Na druhé straně se předpokládá, že tato interakce může vést i k pozitivním účinkům (perspektiva obohacení).

Studie autorů ukazuje vliv příjmu na *konflikty mezi pracovním a osobním životem založené na chování*. Zatímco jiné studie zjistily, že příjem pozitivně koreluje s konflikty mezi pracovním a osobním životem, existují důvody, proč vyšší příjem může vést ke snížení konfliktů mezi prací a osobním životem u smluvních pracovníků. To lze vysvětlit zejména specifiky smluvní práce, jako je projektová a samostatně výdělečná povaha práce, což znamená, že příjem podléhá výkyvům trhu. Vysoký příjem poskytuje zálohu, a tím snižuje potřebu přijímat práci navíc. Studie autorů ukazuje, že konflikty mezi pracovním a osobním životem jsou sníženy. Lze tak očekávat, že smluvní pracovníci s vyšším příjmem využívají externí služby, které jim pomáhají se soukromými povinnostmi (např. pomocnice v domácnosti a služby péče o děti). Tím se snižuje jejich zátěž a následně se snižují konflikty mezi pracovním a osobním životem.

M. H. Schafer a L. Upenieks (2016)

1) Životní cyklus

Odlíšnosti v předávání rad v různých věkových skupinách a výzkum podmíněné souvislosti mezi jejich poskytováním a smyslem života

Vycházejí z *poznatků o životním cyklu*, sociálních sítích a vývojové sociální psychologii se tento článek zabývá tím, jak se předávání rad liší v různých věkových skupinách, a zkoumá podmíněné souvislosti mezi poskytováním rad a *smyslem života*.

Binomická a uspořádaná regrese ukazuje, že dospělí ve věku dvacátých let s největší pravděpodobností uvádějí, že poskytují rady více sociálním cílům. Spojení mezi poskytováním rad a smyslem života je nejvýraznější u dospělých v pozdním věku. V souladu s vývojovou teorií a perspektivou *mattering* autoři tvrdí, že rada je mechanismem, který přispívá k *blahobytu druhých a kultivuje smysl života*. Struktury příležitostí pro předávání rad se také v průběhu života mění, takže dospělí v pozdním středním věku a starší mají méně příležitostí zapojit se do takových generativních praktik.

Autoři se snaží pochopit, zda má poskytování rad důsledky pro *smysl života dospělých*. Počáteční model naznačuje, že dospělí s větším počtem blízkých vztahů, kteří poskytují rady, mají tendenci uvádět vyšší úroveň smyslu života. Poskytnutá rada na druhou stranu nemá významnou souvislost s výsledkem. Další model interaguje mezi poskytnutou radou a věkem a ukazuje, že tato souvislost je mnohem výraznější u dospělých v šedesáti letech než u dvacátníků. Dospělí v šedesáti letech, kteří poskytují rady, uvádějí výrazně vyšší úroveň smyslu života. Žádná z ostatních věkových skupin nezaznamenává významné zvýšení smyslu života spojené s poskytováním rad. Doplnkové analýzy ukazují, že ti v nejstarší skupině, kteří dávají rady cizím lidem, byli nejméně častou formou rady uváděnou vzorkem.

Odlišný výsledek od zbytků modelů nachází důkazy o tom, že u šedesátníků je dávání rad obzvláště smysluplné v kontextu přátelství. Všechny věkové skupiny kromě šedesátníků vykazují statisticky nerozlišitelné rozdíly mezi nedáváním a dáváním rad přátelům. Vycházejíce z perspektiv *sociálních sítí a životního cyklu* a poznatků z vývojové psychologie, výsledky odhalily nuancovaný příběh o věkově odstupňované povaze předávání rad a o tom, jak je dávání rad nejvíce spojeno se smyslem života během konkrétního období dospělého vývoje.

2) Age management

Zprostředkující dráhy u konkrétních typů sociálních cílů při plnění rodinné role a pracovního statusu

Starší lidé mohou být vnímáni jako *lidé, kteří mají ostatním málo co nabídnout*, zejména ti v mladších generacích. Stereotypy o tom, že jsou lidé „mimo kontakt“ nebo neproduktivní, se mohou internalizovat a formovat následná mezilidská setkání. Rozmanité úvahy o životním běhu generují zastřešující hypotézu, že věk je negativně spojen s poskytováním rad. Autoři používají rozlišení desetiletí k rozlišení několika segmentů mladé dospělosti (20–39), mladého středního věku (40–49), středního věku (50–59), pozdního středního věku (60–69) a starší dospělosti (70+).

Myšlenka, že život je smysluplný, účelný a naplňující, je ústřední *složkou kvality života*, pravděpodobně ještě zásadnější než štěstí, pozitivní afekt a další dimenze pohody. Smyslu života dosaženo plněním vývojových úkolů v sociálně očekávaných

bodech životního cyklu. Během středního věku je tedy klíčovou psychosociální krizí, na které závisí smysl života, konflikt mezi generativností a stagnací. Současný konsenzus mezi vývojovými psychology je, že generativní motivace, schopnosti a sebehodnocení nejsou výhradní doménou středního věku a mohou vzniknout v různých bodech dospělého života. Perspektiva sladění vývoje však naznačuje, že sloužit jako mentor, poskytovat vedení nebo pomáhat někomu s životními problémy se stává akutně relevantní pro smysl života, zejména během určitého vývojového období, kdy je generativita versus stagnace ve vrcholném psychosociálním konfliktu.

Důsledky poskytování rad související s věkem nemusí odrážet věkovou prevalenci poskytování rad. Záležet na členech rodiny je nepochybně důležité. Studie dokumentující pozitivní souvislost mezi diverzitou sociálních sítí a blahobytem a roli poskytování rad a další nemateriální pomoci nepřibuzným v oblasti ochrany zdraví však naznačují, že lidé středního a vyššího věku prosperují, když mohou přispět k řadě jedinců známých v různých kontextech. Vzhledem k tomu, že pozdní střední věk a *dále je obdobím čekajících na ukončení rolí (např. odchod do důchodu, vdovství, „prázdné hnízdo“), může se pocit důležitosti stát v této fázi života obzvláště palčivým problémem.* Podle této myšlenkové linie má poskytování rad pro smysl života největší význam, když je důležitost nejvíce ohrožena. V souladu s tím několik studií naznačuje, že poskytování sociální podpory – více než její přijímání – zvyšuje blahobyt starších dospělých díky hrdosti a účtě, které pramení z ovlivňování životů druhých v okamžiku, kdy předvídají hrozící závislost na druhých.

Obecně řečeno, současná studie zdůrazňuje nesoulad mezi cíli rozvoje dospělých a sociálně strukturovanými strukturami příležitostí. Konvenční věkové normy, které jsou základem konfliktu generativity/stagnace, naznačují, že stárnutí dělá z člověka vhodnějšího mentora, moudřejšího gurua nebo lepšího poradce. Perspektivy, jako je úspěšné stárnutí, navíc tento konflikt často prohlubují tím, že zdůrazňují, ***jak mohou starší dospělí i nadále „produktivně přispívat“***, a předepisují aktivní sociální zapojení (např. „vracování“) jako normativní ideál. Věk nejen vymezuje pozici člověka v životním cyklu („biografický čas“); zachycuje také historický čas s ohledem na členství v kohortě narození. Tyto dva efekty lze proto v průřezovém výzkumu zaměňovat.

J. C. Suk (2012)

1) Životní cyklus

Povinný odchod do důchodu v kontextu smluv o životním cyklu v Evropě jako základní prvek politik trhu práce s podporou rovnosti

Ve Spojených státech je omezování volby jednotlivce v práci na základě zobecnění o tom, zda, kdy a jak by matky nebo starší lidé měly pracovat, „stereotypizací“, což je významný příklad diskriminace. V Evropě však stát usiluje o rovnost

prosazováním normativní vize ideálního životního cyklu, který zahrnuje vyvážení práce s dalšími hodnotnými aktivitami, jako je rodičovství (a zejména mateřství), dovolená a volný čas ve stáří. Regulace si kladou za cíl zpřístupnit tento **životní cyklus** všem, i když to vyžaduje omezení výběru některých jednotlivců. Stát všem vnucuje zobecnění, že ideální životní cyklus zaměstnance se skládá ze: vstupu na trh práce v mladém věku, rození a výchovy dětí během produktivního života, odchodu do důchodu v polovině šedesátých let, po kterém může člověk případně pomáhat s péčí o vnoučata. S tím, jak se společnosti stávají stále pluralitnějšími, jsou takové normativní vize méně sdíleny a jejich podpora státem se jeví jako škodlivá těm, kteří odmítají tradiční role připisované ženám a starším lidem.

Ve Spojených státech však antidiskriminační zákon experimentování s takovými politikami vylučuje. Předpokládá se, že povinná mateřská dovolená porušuje zákaz diskriminace na základě pohlaví a povinný odchod do důchodu výslovně porušuje zákon o diskriminaci na základě věku v zaměstnání. Naproti tomu evropské soudy dosud odmítly zrušit povinnou mateřskou dovolenou nebo povinný odchod do důchodu na základě antidiskriminačních nebo rovnoprávných ustanovení. V Evropě vyžaduje rovnost soubor sdílených norem o roli práce v životním cyklu lidské bytosti, které jsou udržovány kolektivní koordinací a ohroženy individuálním uplatňováním volby. Porovnání Spojených států a Evropy v oblasti povinné mateřské dovolené a odchodu do důchodu vrhá světlo na různé teorie liberálního státu, které daly tvar americké a evropské rovnosti. Americké právo v oblasti rovnosti, definující rovnost prostřednictvím závazku k individuální volbě, se vyvinulo tak, že odmítá legitimitu státní propagace vize **dobrého života**. V mnoha evropských zemích stát předpokládá, že novopečené matky a starší pracovníci by měli pracovat méně, a aktivně tento kolektivní názor prosazuje.

Regulace si kladou za cíl **zpřístupnit tento životní cyklus všem**, i když to vyžaduje omezení volby některých jednotlivců. Stát vnucuje všem zobecnění, že ideální životní cyklus zaměstnance se skládá ze: vstupu na trh práce v mladém věku, rození a výchovy dětí během produktivního života, odchodu do důchodu v polovině šedesátých let, po kterém by člověk mohl případně pomáhat s péčí o vnoučata. S tím, jak se společnosti stávají stále pluralitnějšími, jsou takové normativní vize méně sdíleny a jejich prosazování státem se zdá být škodlivé těm, kteří odmítají tradiční role přisuzované ženám a starším lidem. Zároveň opuštění těchto tradičních politik životního cyklu může prohloubit nerovnost tím, že znevýhodňuje ženy a mladší pracovníky, zejména menšiny, které čelí nejvýznamnějším překážkám vstupu na trh práce, a zároveň podkopává důstojnost starších pracovníků při jejich odchodu z trhu práce.

2) Age management

Optimálnost modelu životního cyklu z hlediska mzdy zaměstnance, ale i udržení pracovního života bez ponížení odcházejícího pracovníka

Ve Spojených státech je povinná mateřská dovolená diskriminací na základě pohlaví a povinný odchod do důchodu diskriminací na základě věku. Naproti tomu evropské antidiskriminační právo je slučitelné s oběma typy povinných politik zaměstnanosti. Tento článek porovnává judikaturu a politické debaty ve Spojených státech a Evropě o povinné mateřské dovolené a odchodu do důchodu, aby odhalil dva různé pohledy na roli státu v prosazování rovnosti. Ve Spojených státech je rovnost v zaměstnání úzce spjata se zachováním volby jednotlivce pracovat, zatímco v Evropě vyžaduje rovnost v zaměstnání kolektivně uložené normy o **roli práce v životním cyklu člověka**. Srovnání zdůrazňuje kompromisy mezi ochranou individuální autonomie a bojem proti sociálním a ekonomickým silám, které podkopávají rovnost.

V mnoha evropských zemích stát předpokládá, že novopečené matky a starší pracovníci by měli pracovat méně, a aktivně tento kolektivní názor propaguje. Srovnání může pomoci formulovat některá napětí mezi antidiskriminačním právem a politikami podporujícími sociální podmínky rovnosti. Ekonom Edward Lazear představil teorii **životního cyklu** povinného odchodu do důchodu. Tato teorie vysvětluje, **proč mzda zaměstnance v průběhu kariéry nekolísa v reakci na skutečnou produktivitu**; má tendenci konzistentně růst až do důchodu. Zaměstnanec dostává na začátku a na konci své kariéry mzdovou prémii (více než jeho mezní produktivita), ale v polovině kariéry je placen méně než jeho mezní produktivita. Mzdový příplatek na konci kariéry lze tedy považovat za odloženou kompenzaci za produktivitu zaměstnance v polovině kariéry.

Povinný odchod do důchodu byl základním prvkem modelu zaměstnání „životního cyklu“ nebo „implicitní smlouvy“. Zaměstnavatelé vyplácejí zaměstnancům ke konci jejich kariéry mzdovou prémii za předpokladu, že pracovní poměr skončí v předvídatelném pevném čase. Pokud neexistuje pevné datum ukončení pracovního poměru, musí být vztah ukončen jiným způsobem. Zaměstnavatelé se mohou zapojit do individuálního posouzení pracovní schopnosti každého pracovníka, aby určili, zda a za jakou mzdu si ho ponechat. ADEA zaměstnavatelům říká, aby tak učinili, místo aby se spoléhali na zobecnění věku, protože existují velké rozdíly ve způsobu, jakým lidé stárnou. To však vytváří situaci, kdy je nedobrovolný odchod staršího pracovníka z trhu práce urychlen posouzením poklesu produktivity jednotlivce, spíše než společenským zvykem nepracovat po dosažení určitého věku.

Model životního cyklu je optimální nejen z hlediska mzdy zaměstnance. Zároveň udržuje pracovní život, který nekončí ponížením odcházejícího pracovníka. Evropské právo zaujalo k povinnému odchodu do důchodu odlišný přístup. Nedávné analýzy

judikatury naznačují, že povinný odchod do důchodu je základním prvkem politik trhu práce, které podporují rovnost. Povinný odchod do důchodu v kontextu smluv o životním cyklu není jen Pareto optimální, jak naznačují američtí ekonomové, ale také pomáhá udržovat sociální rámec rovnosti a důstojnosti.

Za určitých kulturních, politických a institucionálních podmínek chrání povinný odchod do důchodu důstojnost starších pracovníků a také pracovní příležitosti pro nejméně zvýhodněné účastníky trhu práce. Povinný odchod do důchodu je sociální politika, která podporuje stejnou důstojnost, i když tak činí omezením výběru těch, kteří jsou ochotni a schopni pracovat na dobu neurčitou. Navíc to není pouze způsob optimalizace mzdy každého jednotlivce v jeho kariéře, jak předpovídá **ekonomický model životního cyklu**. Je to především způsob, jakým demokratický stát uplatňuje sdílenou podstatnou představu svých občanů o tom, co znamená stárnout a důstojně odcházet z trhu práce.

K. H. Tillman a Ch. B. Nam (2008)

1) Životní cyklus

Alternativní definice rodiny k posouzení jejich vlivu na dimenze rodiny podle fází životního cyklu a diskuse o důsledcích pro strukturu a funkci rodiny

Přestože rodina nadále představuje klíčovou jednotku v demografické a sociální analýze, vnímání toho, co „rodinu“ tvoří, se liší v závislosti na skupinách a společnostech. Standardní definice rodiny používaná v amerických sčítáních lidu a průzkumech (osoby spřízněné pokrevním, sňatkovým nebo adopčním poutem, žijící ve stejném bytě), může omezovat popis a analýzu struktury rodiny. Přesto je to právě ona, která určuje oficiální údaje o rodině. Protože informace o alternativních definicích rodiny nejsou pro USA k dispozici, autoři používají data z nizozemské studie Kinship Panel Study k posouzení vlivu tří definic na dimenze rodiny. Autoři nalezli významné rozdíly mezi těmito třemi definicemi a podle **fází životního cyklu**.

Protože děti s větší pravděpodobností opouštějí domov s přibývajícím věkem (často aby chodily do školy, nacházely si práci jinde, založily si vlastní rodiny nebo žily s jinými příbuznými) a manželští partneři s větší pravděpodobností obývají oddělené obytné prostory (obvykle z pracovních důvodů nebo z důvodů dlouhodobé péče) v průběhu trvání manželství, **lze očekávat změny ve velikosti rodiny v průběhu životního cyklu**. Pokud je hlava domácnosti mladší nebo rovna 30 letům, obě definice vytvářejí průměrný rozdíl ve velikosti rodiny pouze 0,3. Ve věkovém rozmezí 31–45 let se rozdíl 0,3 zachovává. Ve věku 46–60 let se průměrný rozdíl ve velikosti rodiny zvětšuje na 1,3. Po dosažení věku 60 let vede tradiční definice k průměrné velikosti rodiny 1,8, zatímco širší definice vede k velikosti rodiny 4,4. Téměř celý tento

významný rozdíl ve velikosti rodiny je výsledkem schopnosti širší definice zachytit děti, které s rodinou nebydlí, na rozdíl od manželů/manželek, kteří s rodinou nebydlí (výsledky nejsou uvedeny, ale jsou k dispozici na vyžádání). Inkluzivnější definice „rodiny“ vede jak k většímu počtu rodin, tak k větší průměrné velikosti rodiny. Dále počet svobodných dospělých klesl. Autoři pozorovali, že se rozdíly v průběhu **životního cyklu rodiny** zvyšovaly s tím, jak členové rodiny stárli.

2) Age management

Změny ve velikosti rodiny v průběhu životního cyklu např. z důvodu nalezení práce mimo rodiště, uzavření manželství

Podíl žen v čele domácností a průměrný věk hlav domácností jsou společné ve všech třech definicích rodiny. ***Standardní definice založená na bydlišti však neuznává partnery žijící ve společné domácnosti jako členy rodiny.*** Podíl respondentů zařazených do kategorií „svobodní – nikdy se neoženili“ a „svobodní – rozvedení/oddělení“ je tedy výrazně vyšší při použití tradiční definice (0,30 a 0,07) než při rozšíření definice rodiny o osoby žijící ve společné domácnosti (0,20 a 0,06). Celkově 12 % respondentů uvádí, že žijí ve společné domácnosti s partnerem. Významné rozdíly ve velikosti rodiny vznikají, když autoři použijí různé definice rodiny. Průměrná velikost rodiny se výrazně zvyšuje, když jsou jako členové rodiny zahrnuti osoby žijící ve společné domácnosti a jejich děti, a opět se zahrnutím všech manželů/manželek a dětí, kteří s rodinou nežijí, do nejširší definice rodiny. Průměrná velikost rodiny je 2,57 při použití tradiční definice, 2,71 při započítání osob žijících ve společné domácnosti a jejich dětí a 3,63 při použití nejširší definice.

Dětská složka průměrné velikosti rodiny se pohybuje z 0,73 v prvním případě na 0,75 ve druhém a 1,67 ve třetím. Průměrný respondent má tedy více dětí žijících mimo domov než v něm. Nejširší definice také vede k mnohem vyššímu průměrnému věku dětí, což odráží vyšší průměrný věk rodičů, od kterých žijí odděleně. Protože děti s věkem s větší pravděpodobností opouštějí domov (často aby chodily do školy, ***nacházely si práci jinde***, založily si vlastní rodiny nebo žily s jinými příbuznými) a manželští partneři s větší pravděpodobností obývají oddělené obytné prostory (obvykle z pracovních důvodů nebo z důvodu dlouhodobé péče) v průběhu manželství, lze očekávat změny ve velikosti rodiny v ***průběhu životního cyklu***.

Rozdíly ve velikosti rodin by se s rostoucím věkem hlav domácností prohlubovaly ve srovnání s těmi, které se vypočítají podle standardní definice rodiny. O tom, kolik rodin podle odhadů žije v chudobě, se hodně diskutuje po celá desetiletí. Vzor na určení prahů chudoby byl založen na ekonomickém potravinovém plánu pro čtyřčlennou rodinu, upraveném pro rodiny různé velikosti a statusu ***farmáře/nefarmáře*** a vázaném na průměrné procento peněžních příjmů, které rodiny utrácejí za

potraviny. Tento vzorec v podstatě zůstává základem pro prezentaci statistik chudoby, ačkoli byl v průběhu let upravován tak, aby zohledňoval rozdíly v rozpočtech na potraviny a typech příjmů a také revize procenta peněžních příjmů vynakládaných na potraviny.

V rámci Nizozemské panelové studie příbuzenství (Netherlands Kinship Panel Study – NKPS) byli respondenti dotázáni na sdílení specifických praktických, emocionálních a finančních zdrojů s dětmi, které s domácností nebydlí. Tyto informace byly získány až pro dvě náhodně vybrané děti (biologické nebo adoptované), které v době rozhovoru dosáhly věku 15 let nebo více. I když získané informace nemusí nutně odrážet celkovou úroveň pomoci poskytnuté všem dětem, které s domácností nebydlí (nebo jakýmkoli jiným členům rodiny, kteří s domácností nebydlí), nebo od nich přijaté, analýza dat autory naznačuje, že vzájemná výměna zdrojů mezi domácnostmi je poměrně běžná. Tato výměna zdrojů naznačuje, že *integrace rodin přetrvává i přes skutečnost, že rodiče a děti nemusí žít společně.*

F. T. Tschang a G. Ertug (2016)

1) Životní cyklus

Průběh historického životního cyklu jednotlivců, jejich vlastního lidského kapitálu

Mnoho návrhů na zlepšení inovačního potenciálu firem se odvolává na nějakou formu argumentace *týkající se lidského kapitálu*, ať už na úrovni týmů, nebo na úrovni firem. Na individuální úrovni se neschopnost znovu se zaměřit na organizační průzkum často připisuje neschopnosti změnit mentální modely, „přesvědčení“ a další kognitivní konstrukty, které se často připisují rozhodování na vyšších, výkonných úrovních v organizacích. Taková „přesvědčení“ se mohou týkat vhodnosti dané technologie pro současnou a očekávanou tržní situaci. Samotná přesvědčení mohou být definována vlastnostmi jednotlivců, například vedoucích pracovníků, kteří mohou být také najati pro „novost“ svého pohledu na organizaci. Zatímco rostoucí věk nebo fáze životního cyklu lídrů v daném odvětví je spojena s mírou jejich podstupování rizika, zavádění nových členů bylo také uznáváno jako faktor, který obnovuje schopnost týmů inovovat.

Citovaný zdroj poukazuje na to, že z případů historických vynálezů, pro které jsou zdokumentovány analogie, je většina „dlouhých“ analogií, tj. pocházejících z oblasti mimo oblast, kterou zasahují. Případy historických vynálezů také ilustrují, jak důležité vynálezy a teorie vznikají z vynálezců vystavených znalostem „zvenčí“ tradičního odvětví. Patří sem vynálezci a tvůrci prostředků pro měření námořní délky, teorie evoluce a geologického mapování. Podle využitého zdroje studie historiky velkých umělců ilustrují, že „oblast v uměleckých disciplínách často“ zahrnuje

myšlenky z oblastí mimo danou oblast jako takovou. Otázkou je, zda je tento efekt silnější, když jednotlivci mají kratší dobu zaměstnání. ***Zatímco studie individuální kreativity sledují tento proces v průběhu historického životního cyklu jednotlivců, tyto případy ukazují, že jejich „dopad na oblast“ je pravděpodobně relativně nejvíce v rozporu s oblastí v jejich počátečním bodě produktivního vstupu, tj. když je jejich délka zaměstnání nejnižší.***

2) Age management

Vliv délky lidského kapitálu na schopnosti a rutiny firmy prostřednictvím mentálních modelů a dalších znalostí obsažených v lidském kapitálu

Vztah mezi věkem firmy a inovací je trvalým tématem zájmu. K tomuto výzkumu přispíváme studiem toho, jak je vliv věku firmy na kvalitu explorativních a explozivních inovací ovlivněn ***délkou zaměstnání talentových zdrojů (zaměstnanců)***, které firma využívá, specifickou pro firmu a odvětví. Autoři vychází ze základních predikcí, že věk firmy souvisí s rozvojem lepších a horších explorativních inovací. Délka zaměstnání zaměstnanců však do těchto vztahů zasahuje tím, že přináší nové znalosti, mentální modely a přesvědčení. Autoři předpokládají, že delší délka zaměstnání zaměstnanců specifická pro firmu a odvětví zvyšuje pozitivní vliv věku firmy na kvalitu explorativních inovací a zároveň zesiluje negativní vliv věku firmy na kvalitu explozivních inovací. Autoři našli podporu pro moderační účinky délky lidského kapitálu na kvalitu explorativních inovací, ale nikoli na kvalitu explozivních inovací. Domnívají se, že ten druhý může být způsoben potřebou určité úrovně explozivního přístupu i u explorativních inovací, alespoň v prostředí herního průmyslu.

Lidský kapitál je nový „starý“ zdroj, který je stále více implikován jako klíčový pro konkurenceschopnost firem. S rostoucí nejistotou na trhu se zdroje založené na znalostech, a zejména lidské zdroje, staly pro firmy ještě cennějšími. Na úrovni firem studie inovací ukázaly, že mobilita lidského kapitálu mezi firmami vedla ke zvýšení zásoby znalostí v cílových firmách a že obnovování zásoby znalostí prostřednictvím lidského kapitálu pomáhá firmám zůstat inovativními. ***Lidský kapitál by mohl také doplňovat celkovou inovační schopnost firem, což naznačuje, že účinky jednotlivců lze vnímat odděleně od investic do schopností.*** I když tyto studie prokazují důležitost vztahu mezi lidským kapitálem a schopnostmi, obvykle nepoužívají průzkum a využívání zdrojů samostatně a jsou posuzovány nezávisle na stáří firmy.

Studie ukázaly, že technologická vzdálenost mezi novými zdroji zaváděnými do firmy a vlastními zdroji firmy může firmám pomoci inovovat a činit tak ve vzdálenějších oblastech. ***Autoři se domnívají, že délka lidského kapitálu ovlivňuje schopnosti a rutiny firmy prostřednictvím mentálních modelů a dalších znalostí, které lidský kapitál obsahuje.*** Lidský kapitál nejenže sám o sobě představuje schopnost, ale má

také důsledky pro schopnosti a rutiny. Argumentace autorů to rozšiřuje zaměřením na to, jak délka lidského kapitálu ovlivňuje vztah mezi věkem firmy a rozvojem lepších (nebo horších) průzkumných a vykořisťovatelských inovací. V roli lidského kapitálu existuje dualita nejen jako držitele organizačních znalostí, ale také jako prostředku pro přímé přispívání znalostí ke kombinované tvorbě produktů a služeb.

Firmy mají stále větší zájem o *propojení lidského kapitálu se strategií*, o čemž svědčí rostoucí zájem praxe i literatury o tuto problematiku. Teorie a výsledky autorů naznačují, že novost lidského kapitálu je důležitým faktorem pro zlepšení průzkumného potenciálu stárnoucích firem. Nejprve potvrdili základní situaci, že firmy si s přibývajícím věkem vedou lépe u vykořisťovatelských produktů a hůře u průzkumných produktů. Poté ukázali, že lidský kapitál s nižší délkou trvání specifickou pro firmu a nižším obdobím trvání v odvětví tyto vlivy věku firmy na kvalitu průzkumných produktů zmírňuje. Nenachází však stejné vlivy na kvalitu vykořisťovatelských produktů. Zvážení daného kontextu nabízí možné vysvětlení pro tento nedostatek podpory pro argument vykořisťovatelské strany. V herním průmyslu musí exploatační produkty, jako jsou pokračování a ty, které využívají franšizový obsah, pečlivě udržovat rovnováhu mezi starými (např. „osvědčenými“) prvky a alespoň některými novými (tj. průzkumnými) prvky.

R. Verdin (2024)

1) Životní cyklus

Význam kulturních očekávání, norem a faktorů prostředí pro rozhodnutí o životním cyklu kariéry respondenty

Autoři vychází ze zkušenosti žen na mikroúrovni na pracovišti k lepšímu pochopení neřešitelnosti rozdílů v odměňování žen a mužů (Gender pay gap – GPG). Studie zkoumá data z rozhovorů s odkazem na to, jak ženy pracující ve finančním sektoru popisovaly své kariérní dráhy, pečovatelské povinnosti a podmíněné volby a kulturu, které je formovaly. Dotazované odhalily, jak byly tyto trajektorie a rozhodnutí týkající se péče omezené, a zároveň reflektovaly pokrok, jako je schopnost skloubit pracovní a rodinný život. Empirická data ukazují, jak *nerovnosti vznikají nejen v důsledku systémů a struktur odměňování, ale také v závislosti na zakotvených normách a kultuře na pracovišti a doma*. Za druhé, je řešen dopad rozhodnutí týkajících se pracovní doby a sladění pracovního, rodinného a domácího života. Dotazované popsaly, jak se orientovaly v rozhodnutích týkajících se práce a pečovatelských povinností, a odpor, s nímž se setkaly, je poznamenán faktory, jako jsou: prezentismus; země původu organizace; a trendy spojené s typem vykonávané práce.

Kulturní očekávání, normy a faktory prostředí byly významné pro *rozhodnutí o životním cyklu kariéry*, která tito respondenti učinili. Vzájemný vztah mezi

teoretickými vysvětleními a každou součástí architektonického modelu lze vidět ve složitosti faktorů, které formovaly jejich rozhodnutí. Navzdory pokroku jiní popsali probíhající diskriminační incidenty, které odrážejí nedostatek pokroku patrný v některých organizacích. Částečný úvazek se ve Velké Británii využívá k vyvažování konkurenčních požadavků pracovního a rodinného života, přičemž jeho dostupnost je nejvýraznější u nízko placených a málo kvalifikovaných prací. S tím spojená mzdová sankce je dobře známá. Významná profesní segregace v bankovníctví je jedním z faktorů GPG v tomto sektoru. Ženy zastávají většinu administrativních pozic na částečný úvazek ve finančních firmách, na spodních příčkách platové stupnice, zatímco muži jsou výrazně prominentnější ve vedoucích pozicích.

Prezenteismus je známý svými genderovými dopady, které se týkají sladění pracovního a rodinného života a nerovností v odměňování žen a mužů. Faktory ovlivňující, jak si ženy volí pracovní dobu, ukázaly, jak to může ovlivnit kariérní trajektorie. Ženy popisovaly, jak se jejich plány a priority měnily s přibývajícím věkem nebo s tím, jak zakládaly rodiny. Důležitost rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem se spolu s očekáváním ohledně počtu hodin potřebných v určitých rolích stala rozhodujícím a omezujícím faktorem. Organizace si stále více uvědomují potřebu větší flexibility. Téma kariérní dráhy a volby péče žen zde pokračuje s uznáním toho, jak přerušení kariéry a požadavky na péči ovlivňují kariérní trajektorie a jejich trvalé dopady. Zatímco se přestávky v kariéře matek zkracují, jakákoli přestávka má určující dopad na potenciální výdělky. Ekonomičtí teoretici také kladou důraz na *objem odpracovaných hodin v průběhu života*.

Kromě zvýšení účasti žen na trhu práce a flexibility na pracovišti došlo k zásadním změnám ve způsobu fungování finančních firem. Dříve běžné očekávání *celoživotního zaměstnání* a výsledné investice, které tento přístup vyžadoval, se za posledních 50 let výrazně změnily. Příliv hráčů na trhu finančních služeb, nad rámec čtyř velkých britských bank, transformace sítě poboček a globalizace financí vyžadují různé typy investic do práce. Toto rozdělení pracoviště znamená, že pohyb zaměstnanců mezi společnostmi je nyní běžný a motivace k přechodu je vysoká. Délka pracovního poměru jako určující faktor platu již není tak relevantní, jako když zaměstnanci zůstávali v jedné organizaci po celý život.

2) Age management

Růst ekonomického přínosu spojeného s investicemi do vzdělávání, touhy o větší sladění práce a rodinného života

Dotazované osoby na středních a vyšších pozicích se zamýšlely nad častým výskytem situace, kdy byla jedinou ženou. Další popsaly, jak *pracovní normy a to, že jsou jedinou ženou, omezovaly jejich schopnost být v práci samy sebou*. Povaha

vzorku je zde relevantní, vzhledem k tomu, že tyto starší ženy si mohly za pomoc platit. Naznačuje to také, že se může měnit význam zátěže domácích prací, alespoň u žen s vysokými příjmy. Zajímavé úvahy zazněly i od dvou mladších účastnic (ve věku 25–35 let a bez dětí), jejichž partneři vykonávali většinu domácích prací kvůli jejich dlouhé pracovní době.

Respondentka (střední pracovník v globální britské bance) hovořila o své touze mít doma rovnoměrnější podíl a naznačila pocity viny ohledně jejich současného uspořádání. Jiná dotazovaná (střední pozice v hedgeovém fondu) přímo vyjádřila, že se cítí provinile, že by se měla rovnoměrněji dělit o to, co je potřeba udělat. ***Tvrdí, že by se měla více snažit odložit práci na nižší priority a být doma k dispozici, aby se s manželem mohla podělit o domácí práce.***

Relevance ekonomického přínosu spojeného s investicemi do vzdělávání se posunula. Ve všech věkových skupinách je nyní podíl žen s terciárním vzděláním vyšší u žen než u mužů téměř ve všech zemích OECD, včetně Velké Británie. V celé EU se rozdíl ve prospěch žen mezi lety 2008 a 2018 zvýšil z 10 na 14 %. Ekonomičtí teoretici nyní zdůrazňují, jak může být pro ženy důležitější volba oboru studia než dosažená kvalifikace.

K. M. Ziol-Guest et al. (2012)

1) Životní cyklus

Potvrzení vlivu nízkého příjmu v raném dětství na zvýšení hypertenze, artritidy a omezení v aktivitách denního života v raném dospělém věku

Tato studie se snaží pochopit, zda je ***chudoba v raném dětství spojena s časným nástupem onemocnění v dospělosti*** souvisejících s imunitně zprostředkovanými chronickými onemocněními. Také testuje roli, kterou mohou tato imunitně zprostředkovaná chronická onemocnění hrát při vysvětlování souvislostí mezi ranou chudobou a produktivitou dospělých. ***Výsledky ukazují, že nízký příjem, zejména v raném dětství (mezi prenatálním obdobím a druhým rokem života), je spojen se zvýšením hypertenze, artritidy a omezeními v aktivitách denního života v raném dospělém věku.*** Tyto vztahy, a zejména artritida, navíc částečně vysvětlují souvislosti mezi chudobou v raném dětství a produktivitou dospělých měřenou pracovní dobou a výdělky dospělých.

Výsledky naznačují, že ***souvislosti mezi chudobou v raném dětství a těmito chorobnými stavy v dospělosti mohou být zprostředkovány imunitou.*** Existující výzkumy produktivity propojují příjem z raného dětství v porovnání s výdělkem a produktivitou dospělých (1), přičemž velká část této souvislosti souvisí s rozdíly ve schopnosti jednotlivců udržet si v dospělosti práci na plný úvazek. Taková trvalá pracovní kapacita

může zase souviset s přítomností nebo nepřítomností chronických zdravotních stavů, které zhoršují fyzické a duševní schopnosti potřebné k dosažení a udržení výdělečného zaměstnání. Mezi společné rysy mnoha z těchto rozšířených chronických onemocnění, jako je hypertenze a artritida, patří jejich sklon k narušování aktivit denního života, jejich známé vazby na socioekonomický status v dětství i v dospělosti a jejich pravděpodobné částečné zprostředkování neuroimunologickými procesy.

Zda imunitně zprostředkovaná chronická onemocnění hrají roli v souvislostech mezi ranými socioekonomickými podmínkami a produktivitou dospělých, je proto důležitou a málo prozkoumanou otázkou. Tato studie zkoumá jak to, zda je nízký příjem v raném dětství oproti jiným fázím dětství spojen s imunitně zprostředkovanými chronickými zdravotními stavy v dospělosti, tak i rozsah, v jakém by tyto zdravotní stavy dospělých mohly vysvětlovat souvislosti mezi příjmem ve velmi raném dětství a produktivitou dospělých. Uvedené analýzy pomáhají informovat argumenty nejen o roli onemocnění v raném dětství a imunitně zprostředkovaných chorobných procesů v dospělosti, ale také o ***implikaci fyzických a duševních zdravotních problémů v mezigeneračním přenosu chudoby***.

Příjmy v raném dětství a pozdější chorobné procesy, zejména procesy související s imunitou, mohou být věrohodně propojeny prostřednictvím několika potenciálních cest. Za prvé, hypotéza fetálního původu předpokládá proces biologického programování, kde expozice a poškození během prenatálního období mají dlouhodobé důsledky pro fyziologii a riziko onemocnění. Například mateřská strava a kouření mají známé účinky na novorozenecký vývoj imunitního systému, což by mohlo hrát roli v patogenezi imunitně zprostředkovaných onemocnění. Kromě toho se zjistilo, že ***nízký kalorický příjem během těhotenství je spojen se zvýšením chronických zdravotních stavů, jako je ischemická choroba srdeční, hypertenze a obezita, u kojenců v pozdějším věku***. Nízká porodní hmotnost je také spojena s chronickými mírnými zánětlivými procesy v pozdějším věku.

2) Age management

Vzorce účinků odrážející souvislost mezi chudobou v raném dětství a produktivitou trhu práce v dospělosti

Zde zkoumané výsledky (hypertenze a artritida) jsou obvykle považovány za nemoci stáří, ale jak ukazuje současná studie, dospělí ve věku 30–41 let, kteří byli v raném dětství chudí, uváděli hypertenzi přibližně v 19 % případů ve třech rozhovorech s dospělými a artritidu přibližně v 11 % případů. Tyto míry jsou přibližně dvojnásobné oproti mírám uváděným dospělými, kteří v raném dětství chudí nebyli. Proto autoři předpokládali, že ***stresory spojené s chudobou v raném dětství mohou vyvolat prozánětlivý stav***.

V souladu s touto hypotézou zjistili, že příjem v dětství je spojen s rizikem hypertenze, artritidy a omezení denních aktivit v dospělosti. Zdá se však, že tyto asociace jsou vysoce specifické. Za prvé, jsou mnohem silnější u příjmu v prvních letech života (mezi prenatálním rokem a věkem 2 let) než později v dětství. Toto zjištění je v souladu s hypotézami, že tyto rané roky představují citlivé období, během kterého se sociální procesy stávají součástí biologie, a že za tyto asociace by mohly být zodpovědné epigenetické modifikace. Za druhé, asociace jsou mnohem silnější **při nižších než vyšších úrovních příjmů**. Toto zjištění odpovídá řadě nedávných studií, které ukazují, že příjem hraje silnější roli v pozdějších **životních výsledcích** dětí na spodním konci **příjmového rozdělení**. **Tyto vzorce účinků odrážejí vzorce zjištěné v předchozích studiích souvislosti mezi chudobou v raném dětství a produktivitou trhu práce v dospělosti.**

S využitím dat ze stejného zdroje autoři replikují předchozí výsledky a rozšiřují je tak, že ukazují, že hypertenze s časným nástupem, artritida a omezení denních aktivit představují mírný podíl těchto souvislostí. Data nabízejí mnoho výhod ve srovnání se stávajícími studiemi o hypotetické souvislosti mezi **dětskou chudobou, imunitní mediací a procesy onemocnění v dospělosti**. Tato práce zejména shromažďuje vysoce kvalitní prospektivní informace o rodinném sociálním statusu (SES) z celostátně reprezentativního vzorku.

Za jinak stejných podmínek výsledky autorů naznačují, že u dětí žijících v domácnostech s **nízkými příjmy je zvýšení příjmu v kterémkoli z let mezi prenatálním obdobím a druhým rokem života spojeno se statisticky významným snížením hypertenze a artritidy v dospělosti**. Zvýšení průměrného příjmu dětí z nízkopříjmových rodin o 5 000 USD / 1 rok během celého 4letého intervalu je spojeno se snížením rizika artritidy a hypertenze u dospělých přibližně o 5 procentních bodů. Ačkoli 20 000 USD představuje značné zvýšení příjmu, snížení rizika obou onemocnění (o čtvrtinu u hypertenze a téměř o polovinu u artritidy) je také poměrně značné, vzhledem k 19% a 11% míře výskytu hypertenze a artritidy u dospělých, kteří byli v raném dětství chudí.

Použitá literatura

- Attanasio, O. P.; Weber, G. 2010. Consumption and Saving: Models of Intertemporal Allocation and Their Implications for Public Policy. *Journal of Economic Literature*, Vol. 48, No. 3, pp. 693–751. Published by: American Economic Association, URL: <https://www.jstor.org/stable/20778765>.
- Bodie, Z.; Detemple, J.; Rindisbacher, M. 2009. Life-Cycle Finance and the Design of Pension Plans. *Annual Review of Financial Economics*, Vol. 1, pp. 249–260, C1–C5, 261–286. Published by: Annual Reviews, URL: <http://www.jstor.com/stable/42939941>.

- Cole, S. 2012. Creative chaos? Globalization, agglomeration and the metropolis. *Journal of Economic Geography*, Vol. 12, No. 6, pp. 1217–1238. Published by: Oxford University Press, URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/26158301>.
- Drobnič, S.; Beham, B.; Präg, P. 2010. Good Job, Good Life? Working Conditions and Quality of Life in Europe. *Social Indicators Research*, Vol. 99, No. 2, pp. 205–225. Published by: Springer Nature, URL: <https://www.jstor.org/stable/40927588>.
- Eisend, M.; Stokburger-Sauer, N. E. 2013. Brand personality: A meta-analytic review of antecedents and consequences. *Marketing Letters*, Vol. 24, No. 3, pp. 205–216. Published by: Springer, URL: <https://www.jstor.org/stable/24571106>.
- Gardner, D. S.; Ozanne, S. E.; Sinclair, K. D. 2009. Effect of the Early-Life Nutritional Environment on Fecundity and Fertility of Mammals. *Philosophical Transactions: Biological Sciences*, Vol. 364, No. 1534, Impacts of Environmental Change on Reproduction and Development in Wildlife, pp. 3419–3427. Published by: Royal Society, URL: <https://www.jstor.org/stable/40538133>.
- Hajdu, G.; Sik, E. 2018. Do People Have Different Views on Work by Age, Period and Birth Cohort? *International Journal of Sociology*, Vol. 48, No. 2, Special Issue: The ISSP 2015 Work Orientations IV Module, pp. 124–141. Published by: Taylor & Francis, Ltd., URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/26760543>.
- Irvine, J. P.; Park, S. S.; Yildizhan, C. 2016. Customer-Base Concentration, Profitability, and the Relationship Life Cycle. *The Accounting Review*, Vol. 91, No. 3, pp. 883–906. Published by: American Accounting Association, URL: <https://www.jstor.org/stable/43867591>.
- Kniesner, T. J.; Viscusi, W. K. 2024. A Tale of the Tails: The Value of a Statistical Life at the Tails of the Age Distribution. *IZA – Institute of Labor Economics*, URL: <https://www.jstor.org/stable/resrep68379>.
- Long, Ch. 2020. Challenging contingency. *Security Dialogue*, August 2020, Vol. 51, No. 4 (August 2020), pp. 323–339. Published by: Sage Publications, Ltd., URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/26979814>.
- Miller, R. K. 2017. Building on Math and Science. *Research Technology Management*, Vol. 60, No. 1, Innovation Management—The State of the Art, pp. 53–56. Published by: Taylor & Francis, Ltd., URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/26586832>.
- NG, T. W. H.; Feldman, D. C. 2009. Age, work experience, and the psychological contract. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 30, No. 8, pp. 1053–1075. Published by: Wiley, URL: <https://www.jstor.org/stable/41683883>.
- Pagel, M. 2017. Expectations-Based Reference-Dependent Life-Cycle Consumption. *The Review of Economic Studies*, Vol. 84, No. 2 (299), pp. 885–934. Published by: Oxford University Press, URL: <https://www.jstor.org/stable/45106744>.
- Sayah, S.; Süß, S. 2013. Conflict between Work and Life: The Case of Contract Workers in the German IT and Media Sectors. *Management Revue*, Vol. 24, No. 3, Special Issue: Theory and Practice of Flexible Work: Organizational and Individual Perspectives, pp. 222–244. Published by: Nomos Verlagsgesellschaft mbH, URL: <https://www.jstor.org/stable/23610680>.
- Schafer, M. H.; Upenieks, L. 2016. The Age-Graded Nature of Advice: Distributional Patterns and Implications for Life Meaning. *Social Psychology Quarterly*, Vol. 79, No. 1, pp. 22–43.

- Published by: American Sociological Association, URL: <https://www.jstor.org/stable/44076836>.
- Suk, J. C. 2012. From Antidiscrimination to Equality: Stereotypes and the Life Cycle in the United States and Europe. *The American Journal of Comparative Law*, Vol. 60, No. 1, Evolutions in antidiscrimination law in Europe and North America, pp. 75–98. Published by: Oxford University Press. URL: <https://www.jstor.org/stable/23251949>.
- Tillman, K. H.; Nam, Ch. B. 2008. Family Structure Outcomes of Alternative Family Definitions. *Population Research and Policy Review*, Vol. 27, No. 3, pp. 367–384. Published by: Springer Nature in cooperation with the Southern Demographic Association, URL: <https://www.jstor.org/stable/41217956>.
- Tschang, F. T.; Ertug, G. 2016. New Blood as an Elixir of Youth: Effects of Human Capital Tenure on the Explorative Capability of Aging Firms. *Organization Science*, Vol. 27, No. 4, pp. 873–892. Published by: INFORMS, URL: <https://www.jstor.org/stable/24763320>.
- Van Baal, P.; Peters, F.; Mackenbach, J.; Nusselder, W. 2016. Forecasting differences in life expectancy by education. *Population Studies*, Vol. 70, No. 2, pp. 201–216. Published by: Taylor & Francis, Ltd. on behalf of the Population Investigation Committee, URL: <https://www.jstor.org/stable/24772956>.
- Verdin, R. 2024. Chapter Title: Career Paths, Care Responsibilities and Contingent Choices
Book Title: *Architectures of Inequality*. Book Subtitle: Gender Pay Inequity and Britain's Finance Sector. Published by: Bristol University Press, URL: <https://www.jstor.org/stable/jj.10354685.11>.
- Ziol-Guest, K. M.; Duncan, G. J.; Kalil, A.; Boyce, W. T. 2012. Early childhood poverty, immune-mediated disease processes, and adult productivity. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, Vol. 109, Supplement 2: Biological Embedding of Early Social Adversity: From Fruit Flies to Kindergartners, pp. 17289–17293. Published by: National Academy of Sciences, URL: <https://www.jstor.org/stable/41763526>.

Kapitola VI

Princip age managementu jako nástroj koncepce životního cyklu

1. Zásadní mezinárodní teoreticko-empirické závěry

Výsledky desk research mezinárodní a domácí teoreticko-empirické literatury pokrývající následující témata a jim odpovídající podtémata.

1.1 Individuální model aktiv a pasiv pro plánování životního cyklu; Větší důraz na rovnost přístupu než na rovnost výsledků; Udržitelné řízení lidských zdrojů kvalitních pracovníků; Užitečnost konceptu konkurenční výhody i přes zkracování životních cyklů produktů

F. O. Andersson, L. Faulk a A. J. Stewart (2016)

1) Životní cyklus

Využití perspektivy životního cyklu organizací poskytujících sociální služby při výzkumu silných stránek v různých fázích

Investice do budování kapacity neziskových organizací v posledních letech prudce rostou, protože jak poskytovatelé finančních prostředků, tak neziskové organizace hledají způsoby, jak se formovat. Přestože výzkum objasnil rozmanitost oblastí, na kterých je rozvoj kapacit obecně závislý, dosud není empiricky jasné, na které oblasti kapacit je důležité se zaměřit, ani jak se tyto potřeby v jednotlivých organizacích liší. *S využitím perspektivy životního cyklu a rozsáhlého výzkumu na 71 organizacích poskytujících sociální služby autoři zkoumají oblasti relativních silných stránek v různých fázích životního cyklu neziskové organizace.* Vychází ze Stevensova přístupu k řízení fází kapacity. Dále rozvíjí a aplikují asociaci mezi zaměřením organizačního života (poslání a strategie, vedení programů, rozvoj informací, správní rada,

právní předpisy) a cílenou analýzu 71 malých a středních organizací poskytujících služby v metropolitní oblasti. ***Z vědeckého empirického porozumění kontinuu životních fází neziskových organizací.***

Zjištění proto dále ***zkoumají vzájemný vztah kapacity a organizačního rozvoje.*** Odborníci na životní fáze reagovali objasněním základních předpokladů a zlepšením flexibility modelu životních fází. Například poukazují na to, že organizační rozvoj nemusí být nutně sekvenční nebo lineární. Proto může být věk problematickým ukazatelem životní fáze organizace, protože některé organizace se rychle pohybují od založení k úpadku a zániku, zatímco jiné rostou, upadají a poté se jim podaří přejít do fáze růstu. Další výzkum ***podobně popisuje analýzu životních fází jako lepší reprezentaci organizační reality ve srovnání s jinými perspektivami, protože fáze jsou „v souladu s až příliš častou skutečností, že mnoho neziskových organizací, stejně jako lidé, nedozrává, je nuceno dospět příliš brzy nebo zemřít předčasnou smrtí“.*** Proto i když organizace nemusí s věkem sledovat předem stanovený lineární vývoj, nevylučuje to existenci fází napříč charakteristikami organizací. ***Jak bylo uvedeno výše, koncept životního cyklu se vyvinul v populární rámec pro dynamiku a rozvoj. V jádru perspektivy životního cyklu je organický a vyvíjející se, spíše než statický, prostřednictvím otevřeného systému, který neustále interaguje a také staví na „souboru předpokladů, které vývoj a milníky vedou ke kvalitativním změnám chování v každé fázi“.***

Výzkum raného životního cyklu naznačoval, že organizace s přibývajícím věkem přecházejí z jedné fáze do druhé. Analýza autorů však naznačuje, že životní fáze není ovlivněna věkem, a proto se připojuje k novějším výzkumům zpochybňujícím užitečnost věku jako indikátoru životní fáze. To posiluje myšlenku, že navzdory intuitivní přitažlivosti musí výzkumníci, investoři a odborníci z neziskového sektoru s organickou metaforou rozvoje neziskového sektoru zacházet opatrně. Zejména ***vnímání organizační evoluce jako věkem řízené sekvenční, deterministické a invariantní posloupnosti může vést k více mylným představám než k jasnosti a vytvořit nestabilní základ pro politiku nebo strategii.***

Autoři dále tvrdí, že empiricky podložené základní ***pochopení toho, které specifické oblasti organizační kapacity vyžadují pozornost v různých fázích života organizace, může pomoci manažerům a financujícím subjektům alokovat zdroje na cílenější budování kapacit.*** To by mohlo vést k efektivnějšímu využívání zdrojů k rozvoji specifických organizačních kapacit v různých fázích života. Tato analýza přispívá empirickým základem pro hodnocení kapacit v životních fázích malých až středních neziskových organizací poskytujících sociální služby. Zobecnitelnost těchto zjištění se nejlépe vztahuje na organizace poskytující lokalizované sociální služby v metropolitním prostředí.

2) Age management

Kritika metaforu organizmu kvůli jejím klíčovým předpokladům

Odborníci na životní fáze reagovali objasněním základních předpokladů a zlepšením flexibility modelu životních fází. Část poukazuje na to, že organizační vývoj nemusí být nutně sekvenční nebo lineární, a proto může být věk problematickým **ukazatelem životních fází organizace**, protože některé organizace se rychle pohybují od založení k úpadku a zániku, zatímco jiné rostou, upadají a poté se jim podaří přejít do fáze růstu. Jiní podobně popisují analýzu životních fází jako lepší reprezentaci organizační reality ve srovnání s jinými perspektivami, protože fáze jsou „v souladu s až příliš častou skutečností, že mnoho neziskových organizací, stejně jako lidé, nedospěje, je nuceno dospět příliš brzy nebo zemře předčasně“.

Organizace vyplnily informace, jako je **věk respondentů, počet zaměstnanců a finanční chyby**. První model poskytuje velmi podobné výsledky jako souhrnné statistiky autorů. Bez kontroly věku, velikosti nebo životní fáze mají organizace největší očekávanou pravděpodobnost (sestupně) nízké kapacity zdrojů, technologií a **kapacity představenstva**. Organizace mají pravděpodobnost rozvojové kapacity přibližně 0,4 a pravděpodobnostní kontrast 0,15 s očekávanou logaritmickou pravděpodobností nízké kapacity představenstva. Další model přidává proměnné životní fáze na základě většího vysvětlení variace proporcionálního snížení rozptylu, které zahrnovalo pouze provozní organizace. Očekává se, že organizace budou mít vyšší šance na výskyt v jiných životních fázích, jiném věku, velikosti a subsektoru. Zralé organizace mají výrazně nižší šance na výskyt v jiných životních fázích.

S. App, J. Merk a M. Büttgen (2012)

1) Životní cyklus

Koncept prodlouženého životního cyklu zaměstnance vyžaduje reakci na potřeby a očekávání potenciálních i stávajících zaměstnanců

Tento koncepční článek zkoumá, jak může udržitelné řízení lidských zdrojů (udržitelné HRM) pomoci vytvořit atraktivní značku zaměstnavatele, která dokáže reagovat na různé potřeby a očekávání potenciálních i stávajících zaměstnanců, aniž by byla ohrožena konzistentní image zaměstnavatele, což může vést k trvalé konkurenční výhodě. Udržitelné HRM by mělo firmám pomoci přilákat a udržet si vysoce kvalitní zaměstnance, protože integraci postupů udržitelného HRM do hodnotové nabídky zaměstnanců vytvářejí jedinečnou a atraktivní značku zaměstnavatele. **Koncept prodlouženého životního cyklu zaměstnance zobrazuje, jak lze slib značky zaměstnavatele naplnit tak, aby reagoval na různé potřeby a očekávání potenciálních i stávajících zaměstnanců.**

Vzhledem k tomu, že udržitelné HRM v kontextu budování značky zaměstnavatele zůstává relativně neznámé, článek přispívá k nově vznikající oblasti výzkumu několika způsoby. Za prvé se snaží přispět k probíhající debatě o souvislosti mezi udržitelností a HRM analýzou toho, jak funkce udržitelného HRM pomáhají přilákat a udržet si vysoce kvalitní zaměstnance, což může následně umožnit trvalou konkurenční výhodu. Za druhé, tato studie poskytuje rámec pro to, jak udržitelné řízení lidských zdrojů (HRM) podporuje značku zaměstnavatele a zvyšuje její atraktivitu. Za třetí, ukazuje, jak **integrace udržitelného řízení lidských zdrojů do značky zaměstnavatele umožňuje řešit rozmanité potřeby a očekávání potenciálních i stávajících zaměstnanců v různých fázích života a kariéry.**

Nedostatek vysoce kvalitních zaměstnanců a rostoucí zátěž pro zaměstnance (např. výkonnostní a časový tlak, úroveň stresu, nerovnováha mezi pracovním a soukromým životem) znovu zaměřily pozornost na strategie HRM, které organizace používají k dlouhodobému řízení svých potenciálních i stávajících zaměstnanců s cílem zajistit přežití organizace. Autoři navrhuji, aby hodnotová nabídka pro zaměstnance (Employee value proposition – EVP) obsahovala postupy udržitelného HRM pro zajištění konkurenceschopné pracovní síly a trvalého přísunu kvalitních lidských zdrojů. V souladu s chápáním udržitelného HRM zaměřeným na podstatu se tyto postupy (např. rovnováha mezi pracovním a soukromým životem, zaměstnatelnost, programy zdravotní péče na pracovišti) snaží vyvážit spotřebu a „reprodukcí“ lidských zdrojů a investovat do jejich původu. **Organizace si tak může zajistit dostupnost a životaschopnost zaměstnanců v dlouhodobém horizontu a dosáhnout trvalé konkurenční výhody.**

2) Age management

Udržitelné postupy řízení lidských zdrojů ke zvýšení atraktivity zaměstnavatelů pro vysoce kvalitní pracovníky

Mnoho organizací si již uvědomilo výhody takových postupů řízení lidských zdrojů, a to v souladu se zvýšenou pozorností věnovanou tématům, jako je budování značky zaměstnavatele, zaměstnatelnost, rovnováha mezi pracovním a soukromým životem a demografické změny. Pro výběr zaměstnání jsou klíčové vzdělávání a rozvoj, sebeodpovědnost a rovnováha mezi pracovním a soukromým životem. Tyto aspekty se také shodují s autory **chápanou udržitelností postupů řízení lidských zdrojů, protože odrážejí chápání zaměřené na podstatu. Udržitelné postupy řízení lidských zdrojů proto mohou zvýšit atraktivitu zaměstnavatelů v pohledu vysoce kvalitních pracovníků.** Pokud se však organizace snaží vytvořit značku zaměstnavatele, která vytváří hodnotu pro jejich potenciální i stávající zaměstnance, musí také poskytovat konzistentní nabídku značky a zaručit dostatečnou flexibilitu, aby oslovila mnoho typů zaměstnanců.

Organizace musí oslovovat rozmanitou pracovní sílu (např. starší zaměstnance, pracovníky z různých kulturních prostředí, více žen v pracovní síle) s různými potřebami a očekáváními ohledně zaměstnání. Tato potřeba a očekávání se také mohou měnit v různých fázích života a kariéry. Jak se potřeby a očekávání v průběhu času mění, psychologická smlouva se neustále znovu projednává. Tento vyvíjející se proces by měl být zohledněn při budování značky zaměstnavatele, což zdůrazňuje potřebu poskytovat konzistentní, holistický (ale flexibilní) EVP (Výkonný zaměstnavatel). Autoři tvrdí, že udržitelné postupy HRM mají potenciál řešit tyto odlišné potřeby a očekávání, a tím pomoci značce zaměstnavatele oslovit potenciální i stávající zaměstnance v jejich ***různých fázích života a kariéry***. Aby autoři zvážili, jak by udržitelné postupy HRM mohly přilákat a udržet si potenciální i stávající zaměstnance v různých fázích života a kariéry a vytvořit konzistentní značku zaměstnavatele, používají koncept životního cyklu zaměstnance (Employee life cycle – ELC).

ELC je koncept rozvoje HRM, který slaďuje aktivity HRM s ***různými fázemi života a kariéry***, aby se v průběhu času zvyšoval a udržoval výkon zaměstnance. Podle ELC čtyři fáze popisují ideální vývoj zaměstnance s rostoucím věkem a pracovními zkušenostmi: úvodní fáze, fáze růstu, fáze zralosti a fáze poklesu. Délka trvání každé fáze závisí na charakteristikách každého zaměstnance, ale může být také ovlivněna postupy řízení lidských zdrojů. Protože značka zaměstnavatele signalizuje potenciálním i stávajícím zaměstnancům, autoři navrhují rozšířit tyto čtyři fáze tak, aby zahrnovaly fáze před nástupem do zaměstnání a po nástupu do zaměstnání, což je v souladu s chápáním udržitelného řízení lidských zdrojů zaměřeným na danou problematiku.

Pomocí konceptu ELC autoři budují rámec způsobů, jak oslovit stávající i potenciální zaměstnance v ***různých životních a kariérních fázích*** prostřednictvím postupů udržitelného řízení lidských zdrojů. Důraz značky zaměstnavatele je kladen především na přilákání potenciálních zaměstnanců v první fázi, poté na zachování atraktivity pro stávající zaměstnance a jejich udržení v dalších fázích, včetně udržení dobré pověsti ve fázi po ukončení zaměstnání. V každé fázi autoři představili příklady různých postupů, které jsou v souladu s udržitelným řízením lidských zdrojů (HRM). Integrací postupů udržitelného řízení lidských zdrojů do své značky zaměstnavatele může organizace řešit různé potřeby a očekávání svých pracovníků, aniž by ohrozila svůj konzistentní image zaměstnavatele. ELC nedokáže zachytit veškerou složitost řízení lidských zdrojů před nástupem do zaměstnání, během něj a po nástupu do zaměstnání. Důsledky, které jsme prezentovali, však slouží jako užitečný rámec pro oslovování potenciálních, stávajících i bývalých zaměstnanců v různých fázích života a kariéry prostřednictvím udržitelného řízení lidských zdrojů integrovaného do značky zaměstnavatele.

I. Bayai a S. Ikhide (2016)

3) Životní cyklus a age management

Teorie životního cyklu (Life Cycle Theory – LCT) k vysvětlení procesů „zrození, růstu, zrání a zániku“ firem Teorie životního cyklu (LCT) se v podnikání uplatňuje ve snaze vysvětlit procesy „zrození, růstu, zrání a zániku“ firem. LCT naznačuje, že management Mikrofinanční instituce (Microfinance Institutions – MFI) v průběhu času získává zkušenosti, a proto zdokonaluje obchodní model a financování MFI. To umožňuje MFI přeorientovat se z malých, neefektivních a neudržitelných institucí na velké, udržitelné a finančně udržitelné instituce. Finanční udržitelnost je institucionalisty oslavována za to, že konzistentně zlepšuje dosah na chudé. Díky tomu je **finanční udržitelnost** zásadním zpožděním ve vývoji MFI, které je nezbytné pro každou MFI. Důkazy o tom, zda se MFI vyvíjejí směrem k finanční udržitelnosti, zůstávají na nízké úrovni, protože výzkum se tomuto dobrému cíli nadále vyhýbá. Zjištění, zda LCT dokáže vysvětlit finanční udržitelnost, se stává povinným při navrhování intervenčních mechanismů.

Panelové regresní metody upravené o různé kontroly robustnosti ukazují, že LCT nemůže plně vysvětlit finanční udržitelnost MFI. Zásadní význam má struktura financování MFI a **ukazatelů efektivity** při definování finanční udržitelnosti. Nízkonákladové zdroje financování (vlastní kapitál) podporují **finanční udržitelnost**. Dary omezují finanční udržitelnost, protože podporují závislost a neefektivitu. Regulační náklady spojené s výběrem vkladů také omezují finanční udržitelnost. Pokud mají MFI dosáhnout finanční udržitelnosti, autoři doporučují využít nízkonákladové interní zdroje financování. Ve stejné oblasti by MFI měly omezit náklady, ať už **pocházejí z finanční nebo provozní strany**, aby bylo dosaženo finanční udržitelnosti. Je třeba udržovat kvalitní úvěrové portfolio pro podporu finanční udržitelnosti. Finanční udržitelnost (Exist permanently – ES) mikrofinančních institucí (MFI) se i nadále dostává do centra pozornosti výzkumu kvůli svému významu pro zajištění dlouhodobého fungování MFI – transformuje se v důsledný boj proti chudobě.

Teorie uvádí, že fáze **životního cyklu** mohou vysvětlit ES. V průběhu času manažeri MFI zdokonalují obchodní modely, učí se ze zkušeností, rozšiřují možnosti financování a směřují MFI k ES. MFI tak stárnou směrem k ES, jak se rozvíjejí ve velké, stabilní instituce s rozšířeným dosahem. Finančně udržitelné MFI se také integrují do místních finančních systémů. Integrace zvyšuje pákový efekt MFI, přístup na kapitálové trhy a sběr vkladů při růstu financování a dosahu. LCT, ačkoli se používá v různých akademických oblastech, byl v obchodě popularizován (životní cyklus a formulace strategie v odvětví a produktu). Aplikace LCT v mikrofinancování však zůstala omezená. Vývoj MFI směrem k finančním službám má jen málo důkazů, pokud vůbec nějaké.

Panelové regresní metody upravené o různé kontroly robustnosti ukazují, že stáří MFI nemůže dostatečně vysvětlit FS. MFI tak nesledují růstový trend, který naznačuje LCT. Skutečnost, že se ukazatel *udržitelnosti* MFI v průběhu let zlepšuje, nemusí nutně znamenat, že MFI dosáhne finanční udržitelnosti. Ukazatele udržitelnosti pro MFI se obvykle zlepší v prvních letech, jakmile investice z předchozího roku začnou generovat příjem, ale mnoho z těchto MFI se nikdy nestane plně udržitelnými, a proto se nikdy nemohou rozšířit za hranice omezeného dotovaného financování. Podstata je, že MFI nedodržují ukazatel LCT, jak se vyvíjí. Levné interně generované fondy (vlastní kapitál) podporují finanční rozpočet na základě vzorku MFI SADC. Nízké náklady spojené s vlastním kapitálem vycházejí ze skutečnosti, že MFI nejsou povinny vyplácet dividendy. Dary omezují finanční rozpočet, protože podněcují závislost, zkrácení a nesprávné cílení zdrojů. Dary plodí uspokojení a neefektivnost, takže MFI si neuvědomují potřebu sledovat náklady. Regulační náklady (kapitálové požadavky a plnění regulačních požadavků) spojené s výběrem vkladů také vysvětlují omezení vkladů na finančním rozpočtu.

A. Bommier (2013)

1) Životní cyklus

Axiomatická konstrukce preferencí se zahrnutím konečnosti života pro diskuzi stacionární preference životního cyklu

Je uvedena axiomatická konstrukce pro preference *životního cyklu*, která zohledňuje konečnost a náhodnost délky života. Příspěvek autora je trojí. Za prvé navrhuje *axiomatickou konstrukci preferencí, která zohledňuje konečnost života* a je založena na velmi jednoduchých axiomech: racionalita, kontinuita, nezávislost a stacionarita. To poskytuje základy pro široce používané modely a zároveň navrhuje nové specifikace pro preference životního cyklu. Autor zejména zdůrazňuje případ multiplikativních preferencí, které poskytují způsob, jak rozdělit intertemporální elasticitu substituce a averze k riziku, aniž by se opustil rámec očekávaného užitku nebo předpoklad stacionarity preferencí. Za druhé autor *diskutuje základní vlastnosti stacionární preference životního cyklu a prozkoumáme, jak se vztahují k tomu, co lze pozorovat z voleb agentů s nejistou délkou života*. Standardní výsledek, získaný při zvažování aditivních preferencí a dokonalých úvěrových trhů, je, že lidé se stacionárními preferencemi by si měli zvolit profil spotřeby s konstantní mírou růstu. Tato předpověď byla vyvrácena empirickými pozorováními, kde se zjistilo, že profil spotřeby v průběhu životního cyklu má hrbolový tvar.

Autor zjistil, že předpovědi se nevztahují na neaditivní preference. Nárůst míry úmrtnosti ve stáří spolu s pozitivní averzí k intertemporální korelaci může generovat nemonotónní profily spotřeby – i když se zaměříme na stacionární preference

a vezmeme v úvahu dokonalé trhy. Kalibrovaný model životního cyklu, za předpokladu multiplikativních preferencí a dokonalých trhů, poskytuje dobrou shodu s empirickými *profily spotřeby v průběhu životního cyklu*, na rozdíl od toho, co se zjistí při použití aditivních preferencí. Zohlednění averze k intertemporální korelaci (Intertemporal correlation aversion – ICA) generuje významný posun v modelování životního cyklu, zejména při zohlednění nejistoty celoživotního cyklu. Formální výsledky o míře časové diskontace byly odvozeny, ale pouze v limitním případě, kdy hodnota života tihne k nekonečnu, takže bylo možné obnovit aditivitu očekávané užité funkce. Jeden z výsledků této práce se také týká časové diskontace za podmínek nejistoty celoživotního cyklu. Autor poskytne obecný rozklad míry časové diskontace na prvky, které vyplývají z čisté časové preference, úmrtnosti a averze k riziku.

Jednou z možností variace je zvážit heterogenitu diskontních sazeb a vztáhnout ji k heterogenitě úmrtnosti. Ženy, bohatí lidé a bílí (ve Spojených státech) jsou obvykle výrazně méně netrpěliví než muži, chudí lidé a nebílí lidé, přičemž rozdíl v diskontních sazbách převyšuje rozdíl v míře úmrtnosti. U aditivního modelu může taková heterogenita vyplývat pouze z heterogenity čisté časových preferencí. Dominantní interpretace je tedy taková, že heterogenita netrpělivosti odráží zásadní rozdíly ve vkusu, jejichž původ leží hluboko v lidské povaze nebo kulturních konstruktech. Muži a ženy, *bohatí a chudí*, bílí a nebílí by jednoduše měli odlišnou racionalitu. *Naopak teorie životního cyklu, která zohledňuje ICA*, by vysvětlila velkou část heterogenity diskontních sazeb heterogenitou úmrtnosti. Ženy a muži, bohatí a chudí atd. by mohli v průběhu času *alokovat zdroje* odlišně ne proto, že by měli odlišné preference, ale jednoduše kvůli své úmrtnosti. Jak tvrdí někteří autoři, tyto odlišné interpretace mohou být použity k podpoře zásadně odlišných ideologií. Další aplikace zaměřené na výběr portfolia životního cyklu nebo návrh penzijních systémů lze nalézt v pracích, které zdůrazňují skutečnost, že zavedení ICA do teorie životního cyklu pravděpodobně vygeneruje mnoho nových směrů výzkumu.

2) Age management

Plánování spotřeby lidí se stacionárními preferencemi v průběhu životního cyklu

Standardní výsledek, získaný při zvažování aditivních preferencí a dokonalých úvěrových trhů, je, že lidé se stacionárními preferencemi by se měli rozhodnout pro profil spotřeby s konstantní mírou růstu. Tato předpověď však byla vyvrácena empirickými pozorováními, kde se zjistilo, že *profil spotřeby v průběhu životního cyklu* má hrbolatý tvar. Autoři zjistili, že předpovědi citovaných autorů se nevztahují na neaditivní preference. Nárůst úmrtnosti ve stáří spolu s pozitivní averzí k intertemporální korelaci může generovat nemonotónní profily spotřeby – i při zaměření na

stacionární preference a při zvažování dokonalých trhů. Kalibrovaný model životního cyklu, za předpokladu multiplikativních preferencí a dokonalých trhů, poskytuje dobrou shodu s empirickými profily spotřeby v životním cyklu, na rozdíl od toho, co se zjistí při použití aditivních preferencí. Čtvrtý člen v rovnici (18) je interakční člen mezi časovou preferencí. Člen mezičasové preference se objevuje, protože autor pracuje s diskretními časovými obdobími, které mizí ve spojitém čase.

Bylo skutečně zjištěno, že spotřeba má inverzní tvar U, spotřeba životního cyklu a poté klesá. Existují odhady tohoto profilu spotřeby a na standardním aditivním modelu životního cyklu je však vztah ve tvaru inverzního U poměrně robustní. ***Variace ve složení domácností mohou částečně zahrnovat věkovou variabilitu spotřeby.*** Aby autoři měli standardní aditivní model životního cyklu, musí zahrnout nedokonalé (nebo neexistující) úspory na anuitních trzích. Zvláštní role úmrtnosti vysvětluje, že při absenci anuitních trhů se profil spotřeby formuje, ale neodpovídá výzkumu. Jeden z citovaných autorů dochází k závěru, že „otázka úmrtnosti je hrbem spotřeby“.

Zohlednění ICA by tak mohlo pomoci vysvětlit hrbovitý tvar pozorovaného profilu spotřeby. To by se nemělo chápat tak, že ICA a úmrtnost by mohly být jediným vysvětlením hrbovitého tvaru spotřeby. Ve skutečnosti existují některé aspekty, jako je nízká úroveň spotřeby před 30. rokem věku, které modely s ICA obtížně předpovídají, zatímco by mohly jednoduše vyplývat z omezení likvidity. Potenciální role ICA by neměla být považována za náhradu předchozích vysvětlení založených na nedokonalostech trhu nebo preventivních úsporách, ale spíše za doplněk. Stojí za zdůraznění, že vzhledem k stacionárním preferencím je jediným zdrojem variací v predikované míře růstu spotřeby ***pozitivní vztah mezi věkem a úmrtností.*** Tento pozitivní vztah způsobuje, že se délka života s přibývajícím věkem zmenšuje. V tomto smyslu hrbovitý tvar spotřeby získaný multiplikativním modelem odráží čistě efekt životního cyklu.

M. C. Brown (2017)

1) Životní cyklus

Budoucí životní šance a výsledky dospívajících, alternativní rizikové faktory

Povinná kritéria pro ukládání trestů aplikovaná zavedením známé války proti drogám vedla k masovému uvěznění milionů nenásilných pachatelů ve Spojených státech a vytvořila celostátní trestní populaci, která je zřetelně největší na světě. Americký vězeňský a trestní systém, který je do očí bijící disproporcí a zkrleslé zastoupen v rasovém a socioekonomickém složení, se stal přeplněným jednotlivci, kteří převážně pocházejí z ohrožených městských komunit jiné barvy pleti.

V důsledku toho jsou městské komunity s nízkými příjmy po celé zemi zdevastovány neustálým ničením a deformací křehkých rodin, ke které dochází, když je

jednotlivec, zejména rodič, uvězněn. V důsledku tohoto ničení miliony nevinných dětí a dospívajících po celé zemi čelí těžkému břemenu trestné činnosti, kterou nespáchali, a nesou zdrcující následky zkušenosti s uvězněním rodičů po celé své dětství. Tyto negativní důsledky a účinky, hojně co do počtu a závažnosti, v konečném důsledku nesmírně ovlivňují ***budoucí životní šance a výsledky dospívajících a v kombinaci s řadou alternativních rizikových faktorů, které prožívají v dětství v rizikovém městském prostředí, destruktivně ovlivňují budoucnost postižené populace dospívajících dětí s rodiči, kteří jsou v současnosti nebo dříve vězněni.***

Negativní důsledky spojené se zdravím a pohodou dítěte s rodičem, který je v současné době nebo dříve vězněn, jsou ve výzkumu často kvalitativně a kvantitativně shrnuty jako ***nepříznivé zážitky z dětství***. Nepříznivé zážitky z dětství (Adverse childhood experience – ACE) jsou dětské zážitky, pozitivní i negativní, které mají obrovský dopad na budoucí viktimizaci a páchání násilí a na ***celoživotní zdraví a příležitosti***. Prostřednictvím pečlivého výpočtu skóre nepříznivých zkušeností z dětství mohou odborníci retrospektivně i prospektivně posoudit ***dlouhodobý dopad zneužívání a dysfunkcí domácnosti v dětství na následující výsledky u dospělých: rizikové faktory a incidence onemocnění, kvalita života, využívání zdravotní péče a úmrtnost***. Mezi rozmanitou oblast nepříznivých zkušeností z dětství patří i výskyt uvěznění rodičů, který je spojen s řadou ***negativních životních výsledků***. Na základě podrobné vědecké analýzy kvalitativních rozhovorů provedených s dospívajícími dětmi několika uvězněných rodičů žijících v širší komunitě Hartford chce tento projekt získat pochopení toho, jak uvěznění rodiče ***ovlivnilo proces dětství a životní šance***.

2) Age management

Teorie celoživotního vývoje jako proces s pokračováním po celý životní cyklus až do dospělosti vč. období formujícího pozdější fáze vývoje

Ztráta rodiče v důsledku uvěznění má důsledky pro všechny oblasti zdraví a pohody dítěte a může mít významný vliv na životní výsledek této zranitelné populace. „Z nesčetných problémů spojených s masovým uvězněním je jedním z nejzávažnějších a často ignorovaných důsledků celoživotní újma způsobená dítěti s uvězněným rodičem – děti s uvězněnými rodiči jsou často označovány jako ‚skryté oběti‘, protože nesou těžké břemeno zločinu, který nespáchaly.“ Výzkumníci také využívají ***principy teoretické perspektivy celoživotního života*** ve svém studiu dětí s uvězněnými rodiči. Podle teorie celoživotního vývoje je vývoj proces, který pokračuje po celý životní cyklus až do dospělosti – dětství je důležité, ale i jiná věková období významně formují pozdější fáze vývoje.

Teorie celoživotního vývoje rozpoznává tři sady příčin, které v průběhu času podporují změny ve vývoji. První sada zahrnuje normativní události a zkušenosti, jako

je nástup do školy, dosažení puberty a absolvování vysoké školy. Druhá sada zahrnuje **neočekávané události a zkušenosti, jako je ztráta zaměstnání, rozvod a náhlé úmrtí člena rodiny**, které posouvají vývoj novým směrem. Uvěznění spadá do této kategorie neočekávaných událostí a zkušeností a je významné, protože pro uvězněné rodiče život v násilném, nelidském a nebezpečném prostředí nevyhnutelně ovlivní jejich postoje a chování způsoby, které pravděpodobně přetrvávají i po uvěznění. Tyto postoje a chování, ať už vědomé či nevědomé, dítě prožívá, rozpoznává a je svědkem, což neúmyslně ovlivňuje jeho pozitivní vývoj v průběhu dětství. Historická období a sociální trendy tvoří třetí skupinu událostí, které mohou ovlivnit individuální vývoj, protože poskytují základ pro sociální podmínky rodiny, které se mění v důsledku událostí, jako je uvěznění rodičů. V důsledku toho je chudoba často ústředním problémem, který je ústředním bodem řady dalších obtíží s negativními důsledky pro děti, včetně života v chudých čtvrtích a omezeného vzdělávacího výkonu rodičů a omezených **pracovních vyhlídek rodičů**.

Vystavení trestné činnosti je dalším nepříznivým dopadem na děti s uvězněnými rodiči, protože jejich pobyt v prostředí trestné činnosti má na děti zdokumentované účinky. Mezi tyto účinky patří duševní a emocionální zátěž plynoucí ze života v neustálém strachu a přijetí neustálého nebezpečí jako normální charakteristiky každodenního života. Z nesčetných dopadů, které uvěznění rodičů má na děti, je v tomto výzkumném úsilí kladen zvláštní důraz na **depresivní zvědavost ohledně vyhlídek na budoucí životní šance dětí**. Děti s uvězněnými pečovateli, dušené okolnostmi nepřítomnosti rodičů, trpí jedinečným souborem vývojových problémů s dlouhodobými důsledky pro směřování svého dospívajícího a dospělého života.

Jedna z účastnic dotazování např. s podporou svého pracovníka na oddělení prozkoumala několik zdrojů **vzdělávacích příležitostí** v komunitě, ale nakonec se rozhodla, že v tuto chvíli do programu nepůjde. Nedávno se **zúčastnila pracovního pohovoru** v Dunkin Donuts na Main Street v Hartfordu, ale od obchodu dosud neobdržela nabídku zaměstnání. Kvůli opakovanému nedodržování nařízení adolescentního programu obdržela příkaz, že bude s okamžitou platností propuštěna z péče agentury. V důsledku toho ztratila přístup ke všem službám ministerstva, včetně zajištění bydlení a měsíčního finančního příspěvku na živobytí.

Z rozhovorů s dalšími účastníky studie je zřejmé, že přítomnost státního úřadu jako zákonného zástupce během dětství a dospívání měla četné důsledky, které negativně korelovaly s jejich **budoucími životními šancemi a výsledky** – a možná zkušenost, kterou dítě získalo jako svěřenec státu, měla na tyto výsledky větší dopad než jiné významné události z dětství, jako je uvěznění rodiče. Děti uvězněných rodičů jsou obvykle vystaveny řadě rizikových faktorů nad rámec pouhého uvěznění jejich rodiče, které negativně přispívají k procesu výchovy dětí a mají negativní dopad na konečný výsledek a životní šance dospívajících a mladých dospělých.

K. Caldari (2010)

1) Životní cyklus

Odmítání tradičního konceptu rovnováhy jako „rovnováha“ ve statickém rámci kvůli nevhodnosti pro pochopení pohybujících se evolučních sil, včetně lidské přirozenosti

Podle druhé konotace *souvisí rovnováha jako rovnováha s darwinovským přínosem pro přírodní a společenskou vědu*. S Darwinem se *evoluce stává ústřední myšlenkou, považovanou za nekonečný proces kumulativní změny; rovnováha je „základním prvkem uvažovaného systému“, nezbytnou podmínkou pro přežití samotného systému: stále je to rovnováha sil, ale tyto síly jsou silami „života a rozkladu“*, jak to vyjádřil Marshall. *Také v neoklasické ekonomii lze říci, že existuje „změna“; ale je vyjádřena pouze jako kvantitativní a opakující se pohyb v rámci fixního vesmíru a směřuje k (optimální) rovnováze. Darwinovská změna je naopak „neteologickým procesem kumulativního růstu“.*

Výsledkem změny nemusí být nutně optimum, ale může být buď špatný, nebo dobrý; žádný přírodní zákon nezaručuje dosažení optimální rovnováhy. Potřeby a zdroje jsou proměnné, které se nemění „na základě nějakého přirozeného zákona působícího bez lidského zapojení“, ale „na základě vlivů, které jsou endogenní pro lidský sociální systém“. Čas a historie se stávají pilíři tohoto druhu analýzy. Jak uvidíme v následujících částech, *oba tyto obsahy „rovnováhy“ jsou přítomny u klasických institucionalistů uvažovaných v tomto článku: první – rovnováha jako rovnováha sil ve statickém rámci – prostupuje Clarkovými spisy; druhý obsah – rovnováha jako rovnováha sil života a rozpadu zakotvených v měnícím se a vyvíjejícím se prostředí – patří k Veblenovu pojetí rovnováhy; obě myšlenky rovnováhy jsou do určité míry přítomny v Commonsových spisech, kde jsou předmětem kritiky.*

Podle autora by se řádná moderní věda měla zabývat „fenomény života“ a „zabývat se otázkami geneze a kumulativní změny“, směřujícími „k teoretické formulaci ve tvaru životní historie vykreslené v kauzálních termínech. Podle spisů by se ekonomie měla stát teorií rozumné hodnoty a neměla by oddělovat etiku, veřejný blahobyt nebo národní veřejný zájem jako dodatek, odlišný od ekonomické teorie. Veblen i Commons odmítají tradiční koncept rovnováhy, chápaný jako „rovnováha“ ve statickém rámci, a proto nevhodný pro pochopení pohybujících se evolučních sil, včetně lidské přirozenosti.

2) Age management

Ztráta velmi kritického postoje k tradiční ekonomii při přechodu od klasické ekonomie přes moderní k nové institucionální ekonomii

Veblen, Commons a Clark patří do období, které lze považovat za zlatý věk institucionalismu, kdy institucionalisté skutečně uplatnili velký vliv. Podle druhé konotace se rovnováha jako rovnováha vztahuje k darwinovskému přínosu přírodním a společenským vědám. S Darwinem se evoluce stává ústřední myšlenkou, považovanou za nekonečný proces kumulativní změny. ***Také v neoklasické ekonomii lze říci, že existuje „změna“; ale je vyjádřena pouze jako „kvantitativní a opakující se pohyb v rámci fixního vesmíru“ a směřuje k (optimální) rovnováze.*** Tradiční teorie se zaměřují na vztah člověka k přírodě a výsledkem je „materialistická metafora automatické rovnováhy, analogická s vlnami oceánu, ale zosobněná jako „hledající svou úroveň“. Commons hluboce kritizuje myšlenku mechanické nebo materialistické rovnováhy. Podle něj „neexistuje žádná neviditelná ruka, žádná přirozená rovnováha přírodních sil, která by zvětšovala národní bohatství pouhým neřízeným vlastním zájmem“. Není to neviditelná ruka, která může harmonizovat vlastní zájmy různých lidí, ale „národní hospodářská politika“, přítomnost státu, pravidel, zákonů, kolektivní akce. Myšlenka „rovnováhy“ je v rozporu s myšlenkou „řízeného řádu“.

Podle Galbraitha je koncept rovnováhy platný pouze tehdy, jsou-li platné předpoklady, které vyžaduje tradiční teorie (dokonalá konkurence, maximalizující přístup). ***Tyto předpoklady se mohou podobat, i když jen zhruba, části ekonomické struktury trhu (části tvořené odvětvími zemědělských služeb, umělecky orientovanými odvětvími, všemi těmi odvětvími, která nejsou náchylná k organizaci ve velkém měřítku). Samozřejmě však existuje mnoho důležitých částí tržní struktury, které neodpovídají tradičním teoretickým principům. Obecně platí, že to, co charakterizuje reálné ekonomiky, není koncept rovnováhy, který nacházíme v učebnicích, s jeho předpoklady, ale nerovnováha, jejímž prostřednictvím je možné se vypořádat s obtížemi a problematickými okolnostmi reálného světa. Na reálných trzích ceny obvykle nebývají přizpůsobeny „úrovňím maximalizujícím zisk“. Politiky mohou mít různé a také deformující účinky (tamtéž); spotřebitelé nejsou suverénními vládci trhu, ale spíše výrobci mají moc určovat trend trhu. Pokud se zabýváme reálnými trhy, rovnováha může být pouze „přeludem“. Při přechodu od klasické ekonomie přes moderní k nové institucionální ekonomii se zdá, že se něco ztratilo: velmi kritický postoj k tradiční ekonomii, z něhož původní institucionální ekonomie vzešla, byl nahrazen spíše sdíleným souhlasem s neoklasickými nástroji a přístupem.***

M. A. H. Dempster a E. A. Medova (2011)

1) Životní cyklus

Individuální model řízení aktiv a pasiv pro plánování životního cyklu podle metodologie dynamické stochastické optimalizace a klasických i behaviorálních financí

Osobní finance jsou náročné téma, které může těžit z vědeckého přístupu k individuálnímu finančnímu plánování. Tento článek představuje **individuální model řízení aktiv a pasiv (Asset liability management ALM) pro plánování životního cyklu**, který využívá metodologii dynamické stochastické optimalizace a zahrnuje nápady z klasických i behaviorálních financí. Jeho implementace je ve formě nástroje pro podporu rozhodování, který používají finanční poradci nebo správci majetku. Investiční vesmír je dán sadou indexů pro hlavní třídy aktiv a jejich výnosy jsou simulovány dopředu po celou dobu života domácnosti. Na straně pasiv jsou simulovány předpokládané peněžní toky příjmů a výdajů a přerušovány životními událostmi, jako je nemoc a úmrtí. *Užitková funkce domácnosti je konstruována pro každé časové období v rozsahu peněžních hodnot z hlediska finančních cílů a preferencí domácnosti. Daně a penzijní spoření jsou zpracovávány pomocí daňově chráněných spořicíh účtů specifických pro danou národní jurisdikci z hlediska omezení v optimalizačních dílčích modelech.*

V tomto článku autoři popsali metamodel pro finanční plánování životního cyklu individuální domácnosti na úrovni peněžních toků a jeho provedení. Pro rychle stárnoucí populaci existuje jen velmi málo praktických nástrojů, které by jednotlivcům pomohly činit rozumná finanční rozhodnutí. Vlády po celém světě sponzorovaly mnoho průřezových studií o spotřebě a spoření jednotlivých domácností. I když výsledky jistě ovlivňují fiskální a další vládní politiku, mají malou hodnotu pro jednotlivce, kteří čelí specifickým rozhodnutím, zda odejít do důchodu, koupit si nový dům atd. Trh se na druhou stranu stal složitějším a vyžaduje vysoce specializované informace a zdroje individuálního finančního poradenství s pochybnou hodnotou, založeného na subjektivním posouzení postoje klienta k riziku. Toto téma zůstává matoucí jak pro domácnosti, tak pro poradce, což ještě zhoršují rozsáhlé dotazníky. Navíc je jednotlivcům poskytováno odborné poradenství převážně s využitím krátkodobých investičních modelů a příliš často se reviduje jen zřídka.

Další model tohoto článku umožňuje finančnímu plánování přesunout zaměření z krátkodobého na dlouhodobé, z průřezu na skutečná rozhodnutí a ze statických na dynamické aktivně spravované investice. A co je nejdůležitější, přesouvají zaměření z univerzálního přístupu k riziku závislému na věku na řízení rizik specifické pro domácnost z hlediska její současné situace a budoucích cílů a na snadno srozumitelnou analýzu čistých peněžních toků, která zohledňuje daně a odkazy. Implementace

modelu podporuje informovaná rozhodnutí ve finančním plánování a interaktivním využitím umožňuje prozkoumání nekonečné škály „co kdyby“ hodnocení alternativních rozhodnutí s cílem předvídat jejich dopad na domácnost. Aplikací technologie dynamického stochastického programování se dnes stal realitou paradigmatický posun od statického poradenství k interaktivním konzultacím.

2) Age management

Osobní finance jsou oblast plná obyčejného selského rozumu, zdravý rozum v ezoterických hádankách je těžké najít

Podle autorů je ironií, že *finanční poradci většinou ignorují akademická řešení a mnozí používají pro investiční rozhodnutí empirická pravidla. Jedno takové populární pravidlo spojuje přístup k riziku s věkem investorů*: podíl akcií v portfoliu se rovná 100 minus věk. Pokroky v behaviorálních financích pomáhají tato pravidla vyhodnocovat, ale dosud nepřinesly praktické řešení. Dosavadní pokusy o sladění teorie a praxe selhaly do takové míry, že Paul Samuelson zahájil svůj hlavní projev na konferenci o investicích v rámci životního cyklu otázkou „Jsou osobní finance exaktní věda?“ s okamžitou odpovědí „jednoznačné ne“. Jeho slovy: „Je to oblast plná obyčejného selského rozumu. Bohužel, selský rozum není totéž co zdravý rozum. Zdravý rozum v těchto ezoterických hádankách je těžké najít.“ *Životní scénáře a scénáře návratnosti aktiv se řídí identickou stromovou strukturou a používají pro simulaci společné semínko. Důchody jsou navrženy tak, aby poskytovaly stabilní příjem domácnosti po odchodu do důchodu*. Aby se podpořilo spoření na důchod, poskytuje britská vláda zvláštní daňový status pro penzijní účty. Konkrétně jsou veškeré peníze vložené na penzijní účet osvobozeny od daně a veškerý příjem z těchto investic se může na účtu nahromadit bez daně. Výběry z důchodů podléhají *dani z příjmu* a v některých případech dalším daňovým sankcím v závislosti na výši důchodu. Ve Spojeném království existují tři základní typy důchodů. Za prvé, existují samostatně investované osobní důchody.

Penzijní plán (SIPP), což je individuální investiční portfolio, do kterého lze přispívat pouze do odchodu do důchodu a vybírat pouze po něm. Existují penzijní plány s definovanými dávkami (DB), do kterých přispívají jak jednotlivci, tak zaměstnavatelé před odchodem do důchodu a které každý rok po odchodu do důchodu vyplácejí pevnou část platu jednotlivce. A konečně, penzijní plány s definovanými příspěvky (Defined Contribution – DC) jsou podobné vlastnímu investování osobního důchodu (Self invested personal pension – SIPP), až na to, že zatímco jednotlivci i zaměstnavatelé obvykle přispívají před odchodem do důchodu, jednatel nemusí mít v takových plánech žádnou kontrolu nad alokací portfolia. Individuální spořicí účet (Individual Savings Account – ISA) je penzijní plán s definovanými příspěvky,

jehož příspěvky jsou individuální s plnou individuální kontrolou nad alokací aktiv. Všechny tři základní typy důchodů podléhají jak ročním limitům příspěvků, tak i limitům příspěvků za celou dobu jejich života. Nejdůležitější je, že přesouvají zaměření z univerzálního přístupu k riziku závislému na věku na řízení rizik specifické pro domácnost z hlediska její současné situace a budoucích cílů a na snadno srozumitelnou analýzu čistých peněžních toků, která zohledňuje daně a dědictví.

V. Dickinson (2011)

1) Životní cyklus

Zástupný ukazatel životního cyklu firmy s využitím vzorců peněžních toků

Tato studie vyvíjí *zástupný ukazatel životního cyklu firmy s využitím vzorců peněžních toků*. Tyto vzory poskytují *stručný ukazatel fáze životního cyklu*, který je prostý distribučních předpokladů (tj. uniformity). Dále determinanty budoucí ziskovosti, jako je obrát aktiv a zisková marže, jsou odlišně úspěšné při generování zvýšení ziskovosti v závislosti na fázi životního cyklu. A konečně, investoři plně nezahrnují informace obsažené ve vzorcích peněžních toků, a v důsledku toho podhodnocují zralé firmy. Zachycení životního cyklu na úrovni firmy (spíše než na úrovni jednotlivých produktů nebo odvětví) je obtížný úkol. Firmy jsou agregacemi více produktů, z nichž každý má odlišnou fázi životního cyklu produktu. Firma navíc může konkurovat ve více odvětvích, takže její nabídka produktů je značně rozmanitá. *V důsledku toho je obtížné posoudit fázi životního cyklu na úrovni firmy, protože se jedná o kombinaci mnoha překrývajících se, ale odlišných fází životního cyklu produktu*. Ekonomická literatura se však zabývá jednotlivými atributy teorie životního cyklu, jako je produkční chování, učení/zkušenosti, investice, vzorce vstupu/výstupu.

Kombinací důsledků z těchto výzkumných studií vyvíjím úsporný ukazatel životního cyklu na úrovni firmy založený na predikovaném chování provozních, investičních a finančních peněžních toků v různých fázích životního cyklu. Na rozdíl od předchozích pokusů o vývoj ukazatelů životního cyklu *je autorova klasifikační metodologie „organická“ v tom, že identifikace fází životního cyklu je výsledkem výkonnosti firmy a alokace zdrojů, na rozdíl od ad hoc úkolu. Tato studie je důležitá z několika důvodů*.

Za prvé, několik učebnic finančního účetnictví a analýzy finančních výkazů se často zmiňuje o souvislosti mezi *peněžními toky a fází životního cyklu*. Tato studie poskytuje důkladnou analýzu vztahu mezi peněžními toky, budoucí výkonností a fundamentálními ukazateli životního cyklu. Za druhé, autor zjišťuje, že zástupný ukazatel modelu peněžních toků je lépe sladěn s funkční formou ziskovosti firmy než konkurenční klasifikační schémata. Ekonomická teorie předpokládá nelineární vztah

mezi fázemi životního cyklu a proměnnými výkonnosti, jako jsou zisky, návratnost čistých provozních aktiv (Return on net operating assets – RNOA), obrat aktiv (Asset turnover – ATO), zisková marže (Profit margin – PM), tržby z prodeje, zadlužení, výplata dividend, velikost a stáří, což je v souladu s rozdělením, které vyplývá z použití modelů peněžních toků jako zástupného ukazatele životního cyklu.

Za třetí, ukazatel peněžních toků pro životní cyklus identifikuje rozdílné chování ve vzorcích perzistence a intertemporální konvergence ziskovosti. Předchozí výzkumy dokumentují, že ziskovost měří průměrný obrat v čase a pochopení vývoje ziskovosti zlepšuje předvídatelnost. Autor konkrétně zjistil, že RNOA si udržuje rozdíl 3 až 10 procent mezi upadajícími a zralými firmami i pět let po počátečním vytvoření *portfolia životního cyklu*. Tento rozdíl je ekonomicky významný a naznačuje, že rozdíly v životním cyklu firmy jsou překážkou průměrného obratu ziskovosti.

Za čtvrté, ukazatel životního cyklu vyvinutý v této studii má vysvětlující sílu pro budoucí ziskovost. Předchozí výzkum ukázal, že změny v budoucích účetních výnosech (konkrétně RNOA) jsou vysvětleny úrovní a změnou současné ziskovosti, růstem čistých provozních aktiv a zvýšením obratu aktiv. Vzhledem k tomu, že fáze životního cyklu firmy odlišně vysvětlují ziskovost, poskytuje zahrnutí zástupce *modelu peněžních toků pro životní cyklus* také přírůstkové informace o budoucích změnách v RNOA a zástupce modelu peněžních toků překonává alternativní zástupce životního cyklu. Dále autor zjistil, že vliv změn v ATO na změny budoucího RNOA je koncentrován ve vyspělých firmách. Tento vzorec je v souladu s teorií, která předpovídá, že konkurenční tlaky nutí vyspělé firmy zaměřovat se na efektivitu a snižování nákladů. Také zjistil, že zvýšení ziskové marže (PM) vede k negativnímu budoucímu RNOA, protože tohoto zvýšení je dosaženo snížením provozních nákladů, které nejsou udržitelné.

A konečně, autor spojuje zástupce modelu peněžních toků s neefektivností trhu s ohledem na ceny akcií. Protože fáze životního cyklu ovlivňuje konvergenci ziskovosti a interaguje s determinanty budoucí ziskovosti, hraje klasifikace vzorců peněžních toků roli v pochopení hodnoty firmy a v predikci výnosů akcií. Trh plně nezahrnuje informace poskytované zástupným ukazatelem životního cyklu, takže zralé firmy dosahují kladných nadměrných výnosů v roce následujícím po signálu fáze životního cyklu. Toto zjištění naznačuje, že investoři podceňují přetrvávání zvýšené ziskovosti zralých firem a místo toho očekávají, že se jejich ziskovost v následujícím roce vrátí na „normální“ úroveň. Stručně řečeno, tato studie prezentuje a validuje vzorec peněžních toků jako *úsporný ukazatel pro identifikaci fáze životního cyklu firmy*.

2) Age management

Lepší sladění zástupného ukazatele modelu peněžních toků s funkční formou ziskovosti firmy než s konkurenčním klasifikačním schématem

Autor zjišťuje, že zástupný *ukazatel modelu peněžních toků je lépe sladěn s funkční formou ziskovosti firmy než konkurenční klasifikační schémata. Ekonomická teorie předpokládá nelineární vztah mezi fázemi životního cyklu a výkonnostními proměnnými, jako jsou zisky, návratnost čistých provozních aktiv (RNOA), obrát aktiv (ATO), zisková marže (PM), tržby z prodeje, zadlužení, výplata dividend, velikost a stáří, což je v souladu s rozdělením, které je výsledkem použití modelů peněžních toků jako zástupného ukazatele životního cyklu.* Výhodou zástupného ukazatele modelu peněžních toků je, že k určení životního cyklu firmy využívá celou sadu finančních informací obsažených v provozních, investičních a finančních peněžních tocích spíše než jednu metriku.

B. Ferguson (2019)

1) Životní cyklus

Pojem konkurenční výhody jako základ strategie organizace, chápání konkurenční výhody z hlediska zákazníků a lidí, schopností a procesů, které jí dávají život

Stejně jako existuje mnoho různých druhů „strategií“ a „plánů“ v životě a podnikání, existuje téměř stejně mnoho definic strategie. Pojmy strategie a v menší míře struktury jsou použitelné pro management na většině úrovní ve většině organizací, přičemž prostor pro strategii a související strukturování se zmenšuje v rámci postupných organizačních vrstev. Představenstvo a vrcholový management nemají monopol na strategické myšlení v organizaci, ale nesou odpovědnost za nejvyšší úroveň strategického myšlení zaměřeného na dosažení účelu organizace (jak jej stanoví akcionáři) a široké nasazení zdrojů k dosažení tohoto účelu. Systém alokace a řízení zdrojů vyžaduje generování dat pro neustálé doladění alokace zdrojů. Vysoce kvalitní datové systémy a absolutní transparentnost napříč obchodními jednotkami a úrovní společnosti tyto procesy usnadňují. Autoři uvádí, že ve světě pomíjivých výhod mohou tato data dát smysl rozdílu mezi konkurenční životností aktiva a jeho účetní životností a související motivací využívat vztahy a aktiva jiných spíše než investovat do dlouhodobých aktiv vlastní organizace s relativně krátkou konkurenční životností.

Obecně přijímaná doktrína, že účelem strategie je identifikovat a aktivně spravovat základy, na kterých může být podnik úspěšný, zůstává vlivná. Aby organizace „vyhrála“, musí být lepší než její konkurenti. Podnik by si měl vybrat své bojiště a aktivně soutěžit, arbitrem vítězství či prohry je zákazník. Zatímco pojem konkurenční výhody by měl být základem strategie organizace, konkurenční výhoda by

měla být chápána z hlediska zákazníků a lidí, schopností a procesů, které jí dávají život. *Diskuse o strategii se omezuje na sladění trhů a podniků se základním účelem organizace, rovnováhu, o kterou by podnik měl usilovat mezi maximalizací výnosů ze současnosti a budoucnosti, a na způsob jejího dosažení. Ústředním bodem pojmu strategie v soukromém sektoru je koncept vítězství prostřednictvím efektivní konkurence.*

Konkurence je hojná také v podnikání veřejné správy: existuje konkurence mezi prosazovateli různých systémů politického přesvědčení, politických rámců, politik a možností poskytování služeb a tato konkurence pokračuje po celou dobu trvání každé vlády. Rámec strategie lze aplikovat na veřejnou službu s odkazem na konečný cíl vlády, kterým je poskytování souboru cenných služeb občanům, aby bylo dosaženo znovuzvolení. Pro veřejnou službu je výzvou vyvážit požadavky současné vlády s potřebami vlád budoucnosti a s protichůdnými požadavky všech tří volebních obvodů. Znakem jejího úspěchu je vliv, který má na politická rozhodnutí vlády v dlouhodobém horizontu. Z hlediska veřejné politiky musí být život ve veřejné službě více než jen správa dnešní vládní politiky; musí mít svou vlastní strategii.

2) Age management

Užitečnost konceptu konkurenční výhody i přes zkracování životních cyklů produktů

Nadšení soukromého sektoru pro plánování se projevovalo paralelně i ve veřejném sektoru, jelikož vlády a veřejné orgány se zabývaly dlouhodobým ekonomickým, sociálním a investičním plánováním. Ve veřejném sektoru byly vyvinuty a aplikovány nástroje – jako je analýza nákladů a výnosů a lineární programování – a byly doprovázeny rozvojem analýzy diskontovaných peněžních toků a ekonometrického modelování, což poskytlo novou řadu nástrojů na podporu „vědeckého“ plánování růstu. Toto byl zlatý věk investic do veřejné infrastruktury.

Převládající debatu o konceptu přechodné výhody lze vnímat jako metaforu pro širší debatu o směřování firemní strategie. Užitečnost konceptu udržitelné konkurenční výhody pominula v době turbulencí a rychlých změn na firemních trzích: Koncept přechodné (na rozdíl od udržitelné) výhody má dnes větší užitečnost. Koncept konkurenční výhody je i nadále užitečný i přes zkracování životních cyklů produktů a je zapotřebí dodatečná kapacita pro generování a integraci inovací, pokud mají přežít. Veřejný sektor musí povýšit inovace ze současného stavu náhodného zvyšování na strategii, která veřejný sektor pohání.

J. Fletcher et al. (2015)**1) Životní cyklus**

Větší důraz pedagogů na „rovnost přístupu“ než na „rovnost výsledků“ vedl k nedostatečnému zaměření na jiné aspekty životního cyklu studenta

Tato práce vychází z první národní kvalitativní studie zkoumající diverzitu a postup v programech sociální práce v Anglii. Zaměřuje se na zkušenosti studentů se zdravotním postižením, černošských a etnických menšin a leseb, gayů a bisexuálů. ***Data shromážděná od devadesáti pěti studentů a dvaceti tří poskytovatelů vzdělávání v oblasti sociální práce na osmi vysokých školách (HEI) naznačují institucionální vliv na míru postupu, spojenou s mírou orientace na systémové změny. Studie zjistila, že pedagogové sociální práce měli tendenci klást větší důraz na „rovnost přístupu“ než na „rovnost výsledků“. Toto vedlo k nedostatečnému zaměření na jiné aspekty životního cyklu studenta, jako je dynamika mezi skupinami a míra postupu v programu a do zaměstnání.*** Tato práce zdůrazňuje důležitost „transformačního“ přístupu k organizační změně pro vytvoření institucionální kultury, kde se studenti z menšinových skupin cítí vítáni a mohou prosperovat.

2) Age management

Integrační záměr k rozlišení mezi přístupy orientovanými na „asimilaci“ a na „adaptaci“ k naplnění potřeb rozmanitější studentské populace

Vedení, monitorování a celoinstitucionální smysl pro kolektivní odpovědnost za implementaci politik diverzity a rovnosti se ukázaly jako klíčové pro vytvoření inkluzivnějšího prostředí, spolu s vybavením zaměstnanců k proaktivní roli při usnadňování vysoce kvalitní a respektující interakce mezi různými členy komunity vysokých škol. Výzkum zdůraznil, jakým způsobem studenti ze skupin tradičně nedostatečně zastoupených ve vysokoškolském vzdělávání často vnímají univerzitní život jako cizí a nevitáný, což vede ke sníženým pocitům pohodlí, sounáležitosti a akademického potěšení. Nyní existuje významný mezinárodní výzkum zaměřený na zvýšení udrženosti a zapojení dosažených výsledků u netradičních studentů.

Autoři identifikují integrační záměr, který je základem velké části výzkumu, a rozlišují mezi přístupy orientovanými na „asimilaci“, jako je podpora studenta, aby se začlenil do stávající kultury vysoké školy. Také se soustředí na „adaptaci“, tedy změnu organizační kultury vysoké školy tak, aby splňovala potřeby rozmanitější studentské populace. Tento model, založený na dvou osách hloubky a všudypřítomnosti, zdůrazňuje způsob, jakým může být změna ve vysokoškolských institucích všudypřítomná, ale postrádá hloubku. Naopak, jak je obojí nezbytné, pokud má

být dosaženo radikální institucionální změny. Autoři citují také začlenění klíčových prvků pojmů „*adaptace ve vysokoškolských institucích*“, „*transformační změna*“ a „*diverzita jako aktivum*“ do *zastřešujícího konceptu „plné účasti*“. Toto je „afirmativní hodnota zaměřená na vytváření institucí, které umožňují lidem bez ohledu na jejich identitu, původ nebo institucionální postavení prosperovat, realizovat své schopnosti, smysluplně se zapojit do institucionálního života a přispívat k rozkvětu ostatních“. *V oblasti hodnot a etiky autoři předkládají scénáře, které se zabývají situacemi a názory různých lidí.*

1.2 Etnografie jako zdroj porozumění zkušenosti jednotlivce; Identifikace potřeb pro život; Sebesledování k regulaci rovnováhy; Age management jako komplexní řešení demografických změn na pracovišti; Analýza CHAID k pochopení mobilního chování lidí v průběhu života

P. Garvey a D. Miller (2021)

1) Životní cyklus

Etnografie jako zdroj odlišných druhů důkazů pro porozumění rozmanité zkušenosti každého jednotlivce

Jedním ze zjištění autorů je, že *průměrná kvalita života* lineárně neklesá s věkem. Vrcholu dosahuje v 68 letech, poté postupně klesá, ale klesá až na úroveň padesátiletých, až když lidé dosáhnou 80 let. Výsledky jejich výzkumu naznačují, že pro účastníky odpovídá stárnutí nejvíce naplňujícímu období celého jejich života. Etnografie poskytuje odlišné druhy důkazů, které jsou nezbytné k porozumění zkušenostem této věkové skupiny, vysvětlení a poučení se z nich.

Výchozím bodem výzkumu bylo, že většina studií zabývajících se věkem se zaměřuje na populace definované věkem, tedy buď na mladé lidi, nebo na starší osoby. Tato zkruslenost vede k zanedbávání těch, kteří se nepovažovali ani za mladé, ani za staré. Zaměřením se na osoby ve věku mezi 45 a 70 lety je možné pracovat na novém pojetí středního věku neboli středního věku. Lidé v sedmdesáti a osmdesáti letech běžně odmítají myšlenku, že jsou starší. Mohou se i nadále věnovat fyzickým aktivitám od tance po turistiku, a to vedle širších aktivit, jako je psaní nebo komunitní práce. Autoři citují knihu Stoletý život, uvádí, že *zatímco je dlouhověkost běžně chápána jako to, že lidé jsou déle starší, ve skutečnosti se tato konvence převrací: zůstávají déle mladí*. Samozřejmě, dospělost s sebou nese určitá fyzická omezení.

2) Age management

Odlišení významu kontinuity bez jasného přerušení od mládí nebo středního věku od nestárnutí

S nástupem vysokoškolského vzdělávání a odborné přípravy lidé často nezačínají pracovat dříve než kolem 25 let, což jim dává pracovní život přibližně 35 let. Pokud pak odejdou do důchodu v 60 letech a dožijí se 95 let, jejich důchodový život je stejně dlouhý jako jejich pracovní život. Nakonec nastane křehkost, která se může projevat v mnoha různých podobách a často je zdrojem strachu. Mnoho žen hovoří o dopadech procesu stárnutí na svá těla zklamaným tónem. Pro některé ženy není stárnutí vzhledu něčím, s čím by se podle nich někdy smířily. Irsko v transformaci vysvětluje velkou část rozmanitosti, se kterou se lze setkat. Na jedné straně existují některé velmi jasné závěry chápané jako směr cesty. Předchozí zkušenost se stárnutím (prarodiče z předchozích dob, kteří byli z velké části upoutáni na dům a sociálně neviditelní) *je nahrazována subjektivní zkušeností kontinuity.*

Zároveň existují ti, často z domácností s nižšími příjmy, kteří si zachovávají tradičnější představy o stárnutí, ovlivněné vzpomínkami na to, jak odlišné bylo stárnutí v minulosti. Existují také značné rozdíly v prožívání odchodu do důchodu. Pro některé je to vnímáno jako traumatická ztráta, která může vést k osamělosti a depresím. Přesto si lidé mohou stále více rozvíjet pozitivnější pohled na svět a bezprecedentní zážitek svobody. Mají šanci vytvářet nové konfigurace aktivit a společenského života. Léta v důchodu se nyní mohou co do podílu života vyrovnat práci. Velká část lidí reaguje na tuto situaci různými pokusy o vytvoření života, spíše než aby ho jen prožívali.

Charakterizace tohoto období je obtížná. V literatuře o stárnutí existuje určitý odpor k tvrzení, že nyní člověk žije v době „nestárnutí“. Lidé si dobře uvědomují, že jsou starší, a cítí, že nashromážděné životní zkušenosti hrají významnou roli. *Důraz je kladen spíše na kontinuitu, bez jasného přerušení od mládí nebo středního věku, což není totéž jako nestárnutí.* Klíčovou zkušeností bylo, že nedošlo k žádné skokové změně, kterou by představovaly po sobě jdoucí desetileté narozeniny. Starší lidé jsou v srdci stále stejní lidé. Ale pak se život může náhle změnit přes noc s objevením se nějaké nové křehkosti. *Pokud se subjektivní zkušenost individuálního stárnutí posunula, samotný odchod do důchodu je spíše větší změnou, než se očekávalo. Většina lidí to vnímá jako úplný a radikální přestávku od svého pracovního života. V dynamické nové době Irska může existovat jednoduše větší rozmanitost zkušeností. Všechna zobecnění potřebují výhrady a nuance, které představují konkrétní zkušenosti jednotlivců.*

Etnografie autorů naznačuje, že mezi samozvané seniory by mohla patřit většina 90letých, možná polovina 80letých a několik sedmdesátníků a šedesátníků. Hodně

záleží na vzdělání, třídě a původu. Většina účastníků výzkumu patřila ke střední třídě s lepším vzděláním, vyššími příjmy a obecnou prosperitou, která odrážela národní ekonomické trendy. Často se však narodili do relativní chudoby, ve velkých rodinách a s rodiči, kteří se potýkali s omezenými ekonomickými vyhlídkami. *V případě drsného původu měli tendenci vnímat svůj relativní blahobyt střední třídy spíše jako úspěch než jako nárok.* Také s větší pravděpodobností *trvali na tom, že ještě nejsou staří.* Skupiny bridže přitahovaly i některé mladší hráče i důchodce, a proto byly věkově a aktivně smíšenější. Naproti tomu více účastníků výzkumu ve skupinách aktivního důchodu uznávalo pocit stáří. Tato identifikace samozřejmě nebyla v žádném případě univerzální.

Ch. Hertzog et al. (2008)

1) Životní cyklus

Průběh normálního stárnutí formuje zónu možného fungování podle specifických vloh jednotlivce a omezení souvisejícího s věkem

Autoři se ptají, zda různé druhy intelektuálních, fyzických a sociálních aktivit vyvolávají kognitivní obohacující účinky, tj. zda zlepšují *kognitivní výkon v různých fázích dospělého života*, se zvláštním důrazem na stáří. Začleňují teoretický rámec, který zdůrazňuje potenciál chování ovlivňovat úroveň kognitivních funkcí. Podle něj nepopíratelná přítomnost věkem podmíněného poklesu kognitivních funkcí nepotvrzuje názor, že chování může kognitivní funkce zlepšit. Průběh normálního stárnutí naopak formuje zónu možného fungování, která odráží specifické vloh jednotlivce a omezení související s věkem. Jednotlivci ovlivňují, zda fungují ve vyšších nebo nižších rozmezích této zóny, tím, že se zapojují do prospěšných intelektuálních, fyzických a sociálních aktivit, nebo se jich zdržují. V dospělém poznávání je tak zachován potenciál pro pozitivní změnu neboli plasticitu.

Tento argument je podpořen novějším výzkumem v neurovědě. Tento pohled na lidský potenciál je v kontrastu se statickými představami o kognici ve stáří, podle nichž je pokles schopností fixní a jednotlivci nemohou jeho průběh zpomalit. Kromě toho jakékoli chápání kognice, jak se vyskytuje *v každodenním životě*, musí rozlišovat mezi základními kognitivními mechanismy a dovednostmi (jako je kapacita pracovní paměti) a funkčním využitím kognice k dosažení cílů v konkrétních situacích. V praxi jsou znalosti a odborné znalosti zásadní pro efektivní fungování. Dostupné důkazy naznačují, že starší dospělí efektivně využívají specifické znalosti a odborné znalosti a mohou získat nové znalosti, když je to potřeba.

Autoři došli k závěru, že celkově dostupné důkazy hovoří ve prospěch hypotézy, že udržování intelektuálně angažovaného *a fyzicky aktivního životního stylu*

podporuje úspěšné kognitivní stárnutí. Studie kognitivního tréninku prokázaly, že starší dospělí mohou zlepšit kognitivní funkce, pokud jsou intenzivně trénováni ve strategiích, které podporují myšlení a pamatování. V poslední době nová generace studií naznačuje, že poskytování strukturované zkušenosti v situacích vyžadujících koordinaci výkonných dovedností (komplexní videohry, paradigmatu přepínání úkolů a úkoly s rozdělenou pozorností) trénují strategickou kontrolu nad kognitivními funkcemi, která vykazuje přenos do různých prostředí úkolů.

2) Age management

Udržování intelektuálně stimulujícího životního stylu predikuje lepší udržení kognitivních dovedností

Tyto studie naznačují, že u starších dospělých existuje značný rezervní potenciál v kognitivních funkcích, který lze tréninkem zlepšit. Značný počet studií naznačuje, že udržování intelektuálně stimulujícího životního stylu predikuje lepší udržení kognitivních dovedností a je spojeno se sníženým rizikem vzniku Alzheimerovy choroby v pozdějším věku. Jiné studie ukazují, že ***smysluplné sociální zapojení je také prediktivní pro lepší udržení kognitivních funkcí ve stáří***. Aktivita mohou oddálit pokles, zmírnit pokles nebo poskytnout protetický prospěch tváří v tvář normativnímu kognitivnímu poklesu a zároveň naznačují, že kognitivní změny v pozdním věku mohou vést k omezení aktivit. Hypotéza, že aktivní životní styl, který vyžaduje kognitivní úsilí, má dlouhodobé přínosy pro kognitivní funkce starších dospělých, je v souladu s dostupnými údaji. ***Nový intervenční výzkum, který zahrnuje multimodální intervence zaměřené na cílené akce vyžadující kognitivní funkce (například čtení dětem) a sociální interakci, navíc pomůže zjistit, zda aktivní životní styl zlepšuje kognitivní funkce.***

Existuje paralelní literatura, která naznačuje, že fyzická aktivita, a zejména aerobní cvičení, zlepšuje kognitivní funkce starších dospělých. ***Na rozdíl od literatury o aktivním životním stylu již existuje množství prací s lidskou a zvířecí populací, které ukazují, že cvičení má značný přínos pro kognitivní funkce, zejména pro aspekty fluidní inteligence a výkonných funkcí. Nedávný neurovědecký výzkum na toto téma naznačuje, že cvičení má značný vliv na morfologii a funkci mozku, což představuje pravděpodobný mozkový substrát pro pozorované účinky aerobního cvičení a dalších aktivit na kognitivní funkce.*** Například existují značné epidemiologické důkazy o tom, že stres a chronická psychická tíseň negativně souvisejí se změnami v kognitivních funkcích. Je dobře známo, že určité osobnostní charakteristiky, jako je svědomitost, predikují dodržování cvičebního režimu. Je zapotřebí více informací o faktorech, které podporují ***udržení aktivního životního stylu ve stáří tváří v tvář zvýšenému riziku fyziologického poklesu, mechanického opotřebení***

těla a výskytu onemocnění s invalidizujícími následky, a zda je úsilí o udržení aktivního životního stylu spojeno s úspěšným stárnutím, a to jak z hlediska kognitivních funkcí, tak i psychické a emocionální pohody.

Ch. Hinteregger, U. Baldegger a S. Durst (2022)

1) Životní cyklus

Teorie sociálního kontextu k vysvětlení vlivu organizační kultury na přijetí strategického řízení lidských zdrojů (Strategic human resource management – SHRM) v menších a mladších organizacích

Autoři podporují reciproční vztah mezi organizační kulturou a SHRM a naznačují, že směr vlivu se pravděpodobně **během životního cyklu organizace** mění. Proto se teorie sociálního kontextu jeví jako vhodnější pro vysvětlení vlivu organizační kultury na přijetí SHRM v menších a mladších organizacích. Naproti tomu se pohled založený na zdrojích jeví jako vhodnější pro vysvětlení toho, jak jsou tyto zavedené hodnoty a chování formovány implementací SHRM ve větších organizacích. Na základě teorie sociálního kontextu je organizační kultura vnímána jako druh sociálního prostředí organizace, které ovlivňuje přijetí SHRM a přenáší účinky na podnikání v korporacích. Pohled založený na zdrojích spočívá v roli SHRM při implementaci organizační kultury, která umožňuje podnikání zavedené organizace. Zjištění podporují druhou tezi: že je pravděpodobnější, že implementace SHRM může působit jako předchůdce organizační kultury, což má zase pozitivní vliv na rozvoj podnikání v korporaci.

Citovaní autoři zjistili, že organizační kultura je předchůdcem přijetí SHRM, což pozitivně ovlivňuje organizační výkonnost, což podporuje teorii sociálního kontextu. Při porovnání podkladových vzorků obou studií se protichůdné výsledky týkající se mediačního vlivu mohou vztahovat k charakteristikám vzorku a různým fázím organizačního vývoje. Autoři tvrdí, že zjištění obou studií si nemusí nutně odporovat. Obě studie spíše přispívají k recipročnímu vztahu mezi organizační kulturou a SHRM a naznačují, že směr vlivu se pravděpodobně **během životního cyklu organizace** změní. *Proto se teorie sociálního kontextu jeví jako vhodnější pro vysvětlení vlivu organizační kultury na přijetí SHRM v menších a mladších organizacích. Naproti tomu se pohled založený na zdrojích jeví jako vhodnější pro vysvětlení toho, jak jsou tyto zavedené hodnoty a chování formovány implementací SHRM ve větších organizacích.*

2) Age management

Organizační kultura jako předchůdce přijetí SHRM k pozitivnímu vlivu na organizační výkonnost podle teorie sociálního kontextu

Rozdíly by mohly souviset s charakteristikami národního kulturního kontextu. Proto implementace přístupu SHRM roste a klesá se strategickým rozhodnutím vrcholových manažerů. Navíc, jelikož strategická rozhodnutí mají být výsledkem odrazu myšlení vrcholových manažerů, je implementace SHRM postupně ovlivňována kulturou organizace. Naproti tomu německy mluvící kultury se vyznačují nízkou mocenskou distancí. ***V takových kulturách se zaměstnanci s větší pravděpodobností aktivně zapojují do inovačních procesů, a proto manažeři HRM mohou převzít iniciativu a implementovat vhodnou organizační kulturu s využitím SHRM, která umožňuje podnikání v podniku.*** Výsledky autorů potvrzují, že implementace SHRM má kritický dopad na organizační změny tím, že vytváří vhodnou organizační kulturu, která pozitivně ovlivňuje podnikání v podniku. Různé systémy HRM tak ovlivňují rozvoj různých typů organizační kultury. Pro podporu podnikání v podniku se jako nejslibnější organizační kultura jeví adhokracie, která je implementována prostřednictvím systému HRM orientovaného na inovace. Tento systém HRM podporuje rozvoj inovativních iniciativ a podporuje využití, kreativitu a podnikání a vyznačuje se malou kontrolou, neustálým zlepšováním a získáváním nových zdrojů.

Vytváří flexibilní pracovní systémy, které podporují a posilují aliance prostřednictvím intenzivního vzdělávání a rozvoje, kladou důraz na nové nápady a dodatečné úsilí a kladou zvláštní důraz na dlouhodobé vztahy se zaměstnanci a podporu vícenásobných dovedností. Vztah mezi organizační kulturou a podnikáním v podniku je však klíčový. Organizace čelí stále dynamičtějšímu a komplexnějšímu obchodnímu prostředí, ale organizační kulturu nelze rychle rozvíjet ani měnit. Výsledky této studie naznačují, že SHRM jakožto systém HRM orientovaný na inovace může pomoci s řešením této situace, protože má nejen přímý dopad na dlouhodobý rozvoj organizační kultury, ale může také přímo ovlivnit podnikání firem z hlediska proaktivity a riskování. ***Nabízí proto flexibilitu k částečné úpravě organizačního chování v krátkodobém horizontu a zároveň pomáhá udržovat konkurenční výhodu prostřednictvím vytvoření vhodné organizační kultury v dlouhodobém horizontu.***

Současná pandemie zdůraznila, že organizace jsou nuceny rychle a trvale se přizpůsobovat neustále se měnícímu prostředí. Organizační kulturu zároveň nelze změnit tak rychle. Vzhledem k tomu by manažeři měli pochopit důležitost alokace času a zdrojů na HRM, aby se zajistilo, že organizace má požadovanou organizační kulturu pro řešení výzev v daném okamžiku. Vzhledem k tomu, že různé systémy HRM ovlivňují organizační kulturu různě, je existence vhodného systému SHRM klíčová pro úspěšnou implementaci strategie. Pro vedení kulturního rozvoje organizace

požadovaným směrem je nutná jak vnitřní konzistence, tak vertikální shoda SHRM. Zjištění prezentovaná v této studii naznačují, že povědomí o této požadované konzistenci a shodě mezi zúčastněnými HR manažery se zdá být nedostatečné. Při navrhování systému HRM je třeba učinit řadu protichůdných rozhodnutí. ***Personální manažeři proto musí pečlivě rozpracovat stávající a požadovanou organizační kulturu, aby navrhli systém HRM v souladu s podnikovou strategií, a tím snížili riziko dosažení nezamýšlených výsledků SHRM. To opět zdůrazňuje klíčovou roli personalistů při navrhování a prosazování nových organizačních kultur, které jsou v souladu s celkovou podnikovou strategií.***

Studie kontrolovala velikost a stáří firmy pomocí přirozené logaritmické transformace počtu současných zaměstnanců a počtu let od založení firmy. Dále byly přidány dvě fiktivní proměnné pro kontrolu vlivu odvětví a vlastnické struktury, u kterých bylo dříve zjištěno, že ovlivňují i podnikatelské chování zavedených firem. To je v rozporu s dřívějším zjištěním, které hodnotilo organizační kulturu v procesu SHRM na organizační výkonnost. ***Ačkoli se zkoumané závislé proměnné liší, cíl hodnocení procesu přijetí a implementace SHRM analýzou zprostředkovacího vlivu organizační kultury a SHRM je stejný. Podle závěrů výzkumu je organizační kultura předchůdcem přijetí SHRM, což pozitivně ovlivňuje organizační výkonnost, a tím podporuje teorii sociálního kontextu.***

O. Kassem (2021)

1) Životní cyklus

Identifikace substrátu potřeb seřazených jednotlivcem podle pořadí, na kterém závisí život

Podle výzkumu shromážděného autorem je ekonomie samostatnou disciplínou, když „Monroeova doktrína ekonomie“ je „exaktní vědou“ oddělenou od politické ekonomie a od sociologie. Wieser a Walras jsou předky statického modelu obecné cenové rovnováhy pro ekonomiku, která je považována za definující ekonomii. Schumpeter nazýval ekonomii založenou na atomistických ekonomických agentech „metodologickým individualismem“, který je „politicky neutrální“ proti obecnému „nepřátelství vůči atomismu“. Pro Walrase proces řešení simultánních rovnic replikoval tâtonnements (*tápání ve tmě*) ekonomických agentů, přičemž aukce zboží se zastavovaly a znovu spouštěly, dokud se trhy najednou nevyrovnaly v obecné rovnováze.

Wieser mezitím použil imputaci k zobecnění individuálního (prostředky–účely) „šetření“ k odvození hodnot pro veškeré zboží. Menger poskytl sadu tabulek, které hodnotily spotřební zboží z hlediska naléhavosti individuálních potřeb, „na kterých závisí život“, a propojil to s dodávkami z výrobního sektoru, který plánoval svou výrobu na základě objednávek. Wieserův zásah vyřešil logiku toho, jak suroviny a další mezivstupy do výrobního procesu odvozovaly svou hodnotu ze spotřebního

zboží, když spotřebitel přecházel z jednoho zboží na druhé. Pro Schumpetera jsou jednotlivcům pasivně alokovány jejich statky, kde *statky končí v poměrech tak, že pro každého jednotlivce jsou statky alokovány tam, kde rovnováha z definice maximalizuje mezní užitek i z každého z nich*.

Pro Schumpetera to má zásadní význam. Pro Robbinse je to však sterilní pojem. *Robbins hledá situaci, kdy jedinec identifikuje substrát potřeb, které jsou seřazeny podle pořadí*, stejně jako je Menger seřazuje ve *svých tabulkách podle stupnice, „na které závisí život“*. Vzhledem k tomu, že přežití je vcelku nekontroverzní teleologie, Robbins se domnívá, že Mengerovy „tabulky byly konstruovány v pojmech, které nevyžadovaly žádné psychologické otázky“. *Myšlenkou je definovat, jak substrát potřeb více jedinců určuje alokaci zdrojů prostřednictvím instrumentálního „ekonomizování“ prostředků* a cílů těchto jedinců na výrobním procesu jako celku, což je Wieserův výzkum teorie imputace zaměřený na řešení. Robbins klasifikuje Wieserův výzkum jako „velké úspěchy“, které slibují teorii obecné rovnováhy ekonomiky.

2) Age management

Složení veřejné správy z konkurenčního trhu se zbožím a službami, s poptávkou a nabídkou pracovních služeb a otázkou mezd

Ideologický rozkol vznikl, když se neoklasická teorie obecné rovnováhy začala spojovat se socialismem. Lange propagoval neoklasickou teorii obecné rovnováhy jako základ nového „tržního socialismu“. Stejně jako Schumpeter s marshallovskou marginální analýzou, i Hicks formalizoval teorii, aby ukázal, jak Walrasova obecná směnná rovnováha implikuje Pareto optima pro jednotlivce v systému. Jeho neschopnost dokázat, že systém má jedinečnou a stabilní rovnováhu, však vedla Arrowa k tomu, že přepracuje teorii hodnoty a kapitálu. Arrow společně s Debreuem vytvořil kanonický model obecné rovnováhy, v němž použil topologii k nahrazení kalkulu, který používal Hicks, globální metodou hledání rovnováhy v pevném bodě. *Na prahu digitálního věku Lange uvedl, že tržní ekonomika, v níž se nachází moderní kapitalismus, je založena na „racionálně-kapitalistické organizaci (formálně) svobodné práce“*.

A. Krzeminska (2024)

1) Životní cyklus

Technologie sebesledování jako pomoc při seberegulaci a regulaci života k podpoře osobní rovnováhy a harmonie

Autor na základě etnografického výzkumu a postfenomenologického rámování používá dva analytické koncepty: péče o sebe a sebekontrola. I když se zdá, že jsou

protichůdné, oba se současně objevují a koexistují v samosledovacích (Self-tracking – ST) praktikách, které přesahují pouhou sebeoptimalizaci. Dialektická souhra mezi sebekontrolou a péčí o sebe poskytuje potvrzení předchozích tušení snižující nejistotu, emocionálně ulevující připomínky a algoritmická doporučení, podrobná data, která by mohla být v budoucnu užitečná pro rozpoznávání vzorců, nebo léčbu, a orientaci, která nabízí bezpečí s ohledem na současná i budoucí rozhodnutí. ***Tech-nologii sebesledování lze vnímat jako pomoc při seberegulaci a regulaci života, která může v konečném důsledku podpořit osobní rovnováhu a harmonii.*** Článek teoreticky přispívá k literatuře o sebeoptimalizaci tím, že rozšiřuje koncept sebeoptimalizace tak, aby zahrnoval vyvažování potřeb a tužeb mezi sebezodpovědností a uspokojením, sledováním cílů a sebspotvrzováním, disciplínou a odpoutáním. Řada sociologických výzkumů interpretuje digitální sebeoptimalizaci jako typický příklad moderních praktik.

Tyto studie interpretují sebeoptimalizaci ve smyslu logiky růstu a soutěže nebo snahy o dokonalost. Sebesledování je interpretováno jako příklad neoliberálních dispozitivů a samosprávy, kde je odpovědnost za zdraví a produktivitu přenesena z kolektivu na jednotlivce. Navíc se zdá, že praxe ST doplňuje jak postavu „podnikatelského já“, tak i představu o jednotlivci jako projektu, „do kterého je nutné neustále investovat, který je třeba pěstovat, rozvíjet a řídit“. Na tomto pozadí je uživatel ST poháněn podnikatelským já na základě „ekonomicky racionálního vztahu k sobě samému, který je v plném smyslu umožněn kvantitativními účetními daty“. Zdůrazňuje se, že ST může přispět ke kultuře sebeoptimalizace, která vyžaduje neustálé sebezdokonalování prostřednictvím neustálého úsilí o lepší verzi sebe sama. Tato poptávka může vyvíjet na jednotlivce značný tlak, což může vést k problémům, jako je úzkost, stres a neúnavné úsilí o dosažení nedosažitelných cílů. Praxe substantivní terapie tedy není jen osobním úsilím, ale je ovlivněna a přispívá ke společenským očekáváním ohledně toho, co znamená vést ***úspěšný a zdravý život.***

Nástup ST technologií představuje významný posun v tom, jak se jednotlivci zapojují do sebe sama a chápou sebe sama. Tato práce tvrdí, že tyto technologie usnadňují dialektickou souhru mezi aspekty sebekontroly a péče o sebe, přičemž informace a data slouží nejen ke zlepšování a stanovování cílů, ale také k sebereflexi, afirmaci a pozornosti. ***Takový dualistický přístup zpochybňuje převládající narativy ST, které jsou zakotveny v neoliberálně řízené sebeoptimalizaci, a místo toho prosazuje perspektivu, která interpretuje sebeoptimalizaci jako udržování rovnováhy mezi sebekontrolou a péčí o sebe. Zjištění naznačují roli ST technologií jako prostředníků v úsilí o vyvážený a harmonický život, v němž koexistují cíle sebeodpovědnosti a emoční úlevy, disciplíny a radosti, pečlivého sledování a spontánního života.***

Řídící sběr čísel a statistik můžeme chápat jako zkrocení nejistoty a dezorientace, i když z vnější perspektivy může nabývat iluzorního charakteru. Akt sledování se pak

stává formou individualizované seberegulace, v níž jednotlivci aktivně zapojují svá data, aby si upravili životní styl, který odráží jejich osobní hodnoty a cíle. Složitá dialektika mezi sebekontrolou a péčí o sebe zahrnuje i jejich vlastní dialektické napětí a nejednoznačnosti. Dimenze kontroly zahrnuje sebeovládání, ale také ztrátu kontroly (tj. ztrátu vlastnictví dat), kontrolu ze strany ostatních (tj. použití dat pro účely třetích stran) a ztrátu kontroly nad sebeovládáním (tj. kompulzivní sledování). Podobně dimenze péče o sebe zahrnuje tematizaci sebe sama, pozornost a sebestpotvrzování, ale také sebeklam a rozptýlení. Objevují se **vyrovnávací mechanismy, které harmonizují toto napětí mezi potřebou disciplíny a kontroly a touhou po péči o sebe.**

2) Age management

Vztah k sobě samým z pohledu dvou ambivalentních stránek k pochopení složitosti sebestvácení a sebestpotvrzování v současné společnosti

Etnografický přístup, který je ústředním bodem této studie, se skládá z participativního pozorování, hloubkových narativních rozhovorů a sběru terénních poznámek. Terénní výzkum byl proveden na různých místech, včetně individuálních praktik beztukové terapie, sebehodnotícího setkání (Quantified Self – QS) a skupin sebestdokonalování, což nabízí rozmanitý pohled na praktiky beztukové terapie. Metodologie výzkumu dále kombinuje etnografický sběr dat s analýzou založenou na teorii, vedenou induktivním přístupem a teoretickým rámováním. Rozhovory se vyvinuly v narativní rozhovory, tj. otevřené a méně strukturované, což ponechalo prostor pro plnější biografické popisy a cokoli dalšího, co se účastníkům zdálo důležité. Pozitivní emocionální zážitky, jako je spokojenost, motivace a pocit úspěchu a uspokojení, jsou však spojeny s dosahováním cílů. Emoční úleva založená na získané orientaci, ***snížení složitosti nebo podpoře rozhodování je dalším jevem, který lze vždy připsat podpoře péče o sebe v neoliberálním rámci a tlaku na dobré a dlouhé fungování v neoliberální společnosti.***

Autorem citovaný výzkum kriticky zkoumá podporu péče o sebe v rámci neoliberalismu a zkoumá jeho rozšíření v různých aspektech každodenního života v západních společnostech. Zdůrazňuje širokou dostupnost knih a metod svépomoci, jako je aromaterapie a literatura New Age, které šíří představu, že udržení zdraví je čistě v rukou jednotlivce. Množství rad a produktů v oblasti péče o sebe v současné společnosti vedlo jednotlivce v západních populacích k tomu, aby nesli tíhu zdánlivě „nemožných zodpovědností, nerealizovatelných očekávání, stupňujících se úzkostí a neustálého úsilí“, spíše než aby se stali zmocněnci, jak tvrdí propagace péče o sebe. Přijetím ambivalence a vyhnutím se binární logice péče versus kontrola nebo racionálního versus emocionálního přístupu lépe autor chápe, jak se jednotlivci snaží udržet si svá těla, pohodu a celkový život v digitalizovaném světě. ***Způsoby vztahu***

k sobě samým lze vnímat jako dvě ambivalentní stránky, které koexistují, protiřečí si a vzájemně se doplňují. Právě tímto zkoumáním lze pochopit složitosti sebeutváření a sebepotvrzování v současné společnosti.

R. Thedvall (2018)

1) Životní cyklus

Vliv tržně orientovaných řešení na švédskou politiku sociálního státu jako organizační princip a ideální model společenského života

Švédský sociální stát nebyl imunní vůči neoliberalní politice a ideálům globálního trhu. V posledních několika desetiletích došlo ke změnám. *Plná zaměstnanost se již nezdá být politickým cílem a masová nezaměstnanost se stala realitou.* Úroveň nároků a služeb sociálního pojištění byla snížena a podrobena rostoucím sankcím. *Tržně orientovaná řešení ovlivnila švédskou politiku sociálního státu a získala si oporu jako organizační princip a ideální model společenského života.* Samotný význam sociálního zabezpečení se posunul směrem k provizorní ideologii. Daňoví poplatníci stále financují systémy sociálního zabezpečení, včetně předškolních zařízení, a to i přesto, že se organizační prostředí změnilo.

2) Age management

Předškolní zařízení jako praxe hledání, interpretace a reflexe pro děti s neustálým zájmem se učit

V posledních letech se vnímání péče o děti změnilo z péče na péči se vzděláváním. První kurikulum pro předškolní zařízení bylo zavedeno v roce 1998. V roce 2010 byl zákon o vzdělávání změněn tak, aby kladl ještě větší důraz na pedagogické a vzdělávací poslání předškolních zařízení. Zákon rovněž stanovil, že obce musí nabízet předškolní zařízení zdarma dětem od tří let věku 3 hodiny denně nebo 15 hodin týdně. Za děti, které trávily v předškolním zařízení více než tři hodiny denně jako většina dětí, byl rodičům účtován poplatek za zbývající hodiny až do maximální výše tarifu. Tento vývoj signalizoval pohled na předškolní zařízení jako na školy, jako na místa vzdělávání, která by měla být otevřena všem dětem od tří let. Výzkum zdůraznil skutečnost, že *děti se neustále učí, a proto by jim předškolní zařízení měla nabízet praxi hledání a plánování projektů s experimenty, interpretací a reflexí; skupinové učení je považováno za nejvyšší formu individuálního učení.* Dále zdůraznil důležitost využití dětské vůle tvořit a zkoumat ve vztahu k předškolnímu prostředí.

A. Tubadji, B. J. Osoba a P. Nijkamp (2015)

1) Životní cyklus

Rovné vztahy mezi ekonomickou stránkou s místní produktivitou a tradičním výzkumem života

Dle autorů je potřeba se hlouběji ponořit do tvrdých ekonomických faktorů a měkkého kulturního modelu, aby prozkoumali souvislost mezi současnou uměleckou aktivitou v lokalitě, alternativním způsobem řešení kulturního dopadu na místní rozvoj a ekonomickou prosperitu. ***Ekonomická stránka s místní produktivitou a výzkum života zdůrazňuje rovné vztahy.*** Štěstí, prosperita zjištěna nebyla. Podle rozvoje založeného na kultuře (Culture-based development – CBD) je tedy místní rozvoj součástí dvou vzájemně propojených entit: ekonomické prosperity (HDP na obyvatele) a sociální prosperity (ovlivněné mzdami, ale určené úrovni štěstí). Pokud se tedy měří sociální prosperita s ohledem na mzdy, bude možné adekvátně modelovat význam štěstí jako měřítka sociální prosperity.

V neposlední řadě je vliv ekonomické prosperity a životního cyklu (Life cycle – LC) na sociální prosperitu uváděn jako zajímavý vztah. ***Když se vezme v úvahu pozitivní aspekt sociálního blahobytu – měřený štěstím – zdá se, že kulturní aktivita nehraje žádnou roli a že štěstí ve skutečnosti závisí na kvalitě života a přírodních podmínkách, jako je teplota.*** Nicméně, když se to vezme v úvahu, kriminalita týkající se majetku a kulturní aktivity přesto v negativním smyslu naznačuje, že kriminalita se děje v proměnné, ale zatímco kultura je endogenně asociována jiným způsobem – negativním smyslem, zdá se, že LC má pozitivní asociaci a brání nezávislým otázkám ekonomického blahobytu.

Tento příběh potvrzuje příběh o dovednostech pozitivním způsobem a jejich spojení s vyšší produktivitou založenou na dovednostech. Účinky aspektů sociálního života lze interpretovat jako negativní zkušenosti, které u lidí trvají déle, pozitivní aspekty sociálního blahobytu silně reagují na vlivy postojů. ***Byla omezena proměnná štěstí, a proto chybí informace o problémech kolinearity mezi značným vlivem tvůrčí vitality (Creative vitality – CVI) na specifikaci kriminality.***

2) Age management

Kulturní proměnné jako vhodné vysvětlující proměnné pro ekonomický i sociální rozvoj

Data ze sčítání lidu z roku 2000 jsou primárním zdrojem datové sady a poskytují informace o ekonomických i sociálních proměnných. ***Proměnná lidský kapitál (Human capital – HC) se generuje jako procento dosaženého vzdělání osob ve věku 25 let a starších, které mají maturitu nebo vyšší vzdělání, dělené počtem pracovníků. Proměnná L se měří jako podíl celkové práce na všech obyvatelích v lokalitě***

a jejím cílem je zachytit velikost místní ekonomiky. Imigrace se vyjadřuje pomocí proměnné *M*, která se měří jako počet obyvatel narozených v zahraničí dělený celkovým počtem obyvatel v kraji. ***Měřítka urbanizace se získá tak, že se podíl lidí s nezemědělskými povoláními vezme v úvahu jako podíl na celkové populaci v lokalitě. Pro získání měřítka věkové struktury v lokalitě autoři používají podíl mladých lidí mladších 25 let na všech obyvatelích lokality.*** Nakonec, míra koncentrace Čechů v lokalitě se získává prostřednictvím podílu pracovníků v uměleckých a sportovních aktivitách jako podílu na celkové pracovní síle v kraji, což indikuje proměnná *umění*.

Korelace však naznačuje, že kulturní proměnné jsou vhodnou vysvětlující proměnnou pro ekonomický i sociální rozvoj a že pravděpodobně nezpůsobí žádné problémy s kolinearitou. ***Teplota se také ukazuje jako důležitý faktor relativního štěstí v kraji a je ještě silněji (i když negativně) korelována s prací a průměrnou mzdou, ale nebylo zjištěno, že by korelovala s produktivitou. To předpokládá, že teplota pozitivně ovlivňuje sociální blahobyt, aniž by snižovala produktivitu.*** Ačkoli jih vždy trpí nižším ekonomickým blahobytem než sever, nezdá se pravděpodobné, že by to bylo způsobeno exogenními faktory, jako je teplota.

H. Urbancová a M. Fejfarová (2017)

1) Životní cyklus

Změny přístupu k zaměstnávání zaměstnanců 50+ v organizaci jako zdroj růstu jejich pracovního výkonu, podpory značky zaměstnavatelů a kvality života v celé společnosti

Individuální úroveň se zaměřuje na jednotlivé zaměstnance, jejich schopnost pracovat, zdraví a kvalitu života, sociální vztahy a výhody starších zaměstnanců pro organizace.

Citovaný výzkum zahrnuje kolektivní úroveň strategie vyvinuté dialogem mezi odbory a zaměstnavateli. Na rozdíl od nich se organizační úroveň zabývá rozvojem a ***udržováním dovedností a pracovní síly***, předáváním znalostí a postupů řízení lidských zdrojů a řešením změn v organizaci práce a pracovní době. Organizační úroveň je klíčovou oblastí v moderním pojetí řízení lidských zdrojů v dnešním vysoce konkurenčním prostředí. Organizační úroveň může být přímo ovlivňována organizacemi, proto je nutné se jí zabývat.

Sociopolitická úroveň je podporována samotnými státními vládami, zejména v otázkách aktivního stárnutí, zlepšování zdraví a kvality života, snižování nákladů na důchody, zdravotní péči a sociální péči. Organizace však mohou ovlivňovat sociopolitickou úroveň pouze nepřímo. Ačkoli citovaný výzkum zdůrazňuje všechny úrovně age managementu, organizační úroveň je považována za klíčovou z hlediska implementace age managementu. Mezi další nástroje patří modernizace trhu práce

s cílem zvýšit jeho flexibilitu a bezpečnost, posílení strategického rámce spolupráce všech subjektů zapojených do vzdělávání, zaměření na **celoživotní vzdělávání** a flexibilní vzdělávací programy propojující různé sektory vzdělávání, podpora identifikace kompetencí získaných dalším vzděláváním, posílení synergií mezi oblastmi vzdělávání a organizace práce.

Aby byly změny úspěšné, je nutné využít zejména schopnosti organizací řídit tuto oblast a efektivně využívat **potenciál dostupný na trhu práce**. Využití tohoto potenciálu je ovlivněno mnoha faktory, které koncept age managementu řeší. Každá organizace v národním hospodářství by již měla být ovlivněna důsledky demografických změn a měla by se snažit zajistit vhodné pracovní prostředí a podmínky zaměřené na prodloužení aktivního věku populace. Celkovým závěrem je, že age management se v současné době zaměřuje obecně na sociopolitickou úroveň, naopak organizační úroveň není dostatečně diskutována. Implementace doporučení a následná změna vnímání a přístupu k zaměstnávání zaměstnanců 50+ v organizaci pozitivně ovlivní jejich pracovní výkon, motivaci a spokojenost. Lze také konstatovat, že se sníží náklady a zvýší zisky organizací. **Dále se podpoří značka zaměstnavatele a zlepší se kvalita života v celé společnosti.**

2) Age management

Age management jako komplexní přístup k řešení demografických změn na pracovišti a boje proti věkovým bariérám a diskriminaci

Článek se zabývá současnou situací v oblasti age managementu a obecnými problémy vyplývajícími z věkové struktury zaměstnanců, se kterými se již setkává nebo se setká většina manažerů. Výsledky výzkumu ukazují, že většina organizací v ČR v současné době age management na organizační úrovni nepoužívá. **Mezi nejdůležitější faktory ovlivňující implementaci age managementu patří počet zaměstnanců ve věkové skupině 50 a více let, ekonomický sektor a velikost organizace.** V ČR je pojem „age management“ relativně nový. Jeho koncept byl v zemi zaveden díky mezinárodnímu projektu realizovanému v letech 2010 až 2012 ve spolupráci s Finským institutem pracovního lékařství.

Age management je typ managementu, který zohledňuje věk zaměstnanců pracujících v organizaci. Age management se vztahuje k aktivitám, jejichž účelem je prosazovat komplexní přístup k řešení demografických změn na pracovišti a bojovat proti věkovým bariérám a diskriminaci. Takové aktivity podporují diverzitu v organizaci. Podle Evropské komise by všichni zaměstnanci měli mít příležitost naplnit svůj potenciál a neměli by být znevýhodňováni kvůli svému věku. Hlavním cílem konceptu je podpořit komplexní přístup k řešení demografické situace, která není příznivá (nejen v ČR) ve všech ekonomických odvětvích. Počet mladých

lidí zaměstnatelných v budoucnu bude v ČR nadále klesat, zatímco počet osob ve věku 50 a více let (50+) se výrazně zvýší. Age management proto poukazuje na to, že i zaměstnávání starších lidí má své výhody, a proto se zabývá i demografickými změnami na pracovišti. Z výše uvedeného vyplývá, že koncept age managementu je důležitý nejen na sociopolitické, ale i na organizační úrovni.

Lze konstatovat, že na základě demografického vývoje v ČR a dalších evropských zemích je implementace age managementu **v budoucnu nutností**. Zohlednění věku zaměstnanců je také důležité z hlediska zdrojového přístupu k vytváření konkurenční výhody. Zaměstnávání zkušených zaměstnanců starších 50 let a jejich spolupráce s mladšími talentovanými jedinci představuje jednu z možností efektivního využití lidského potenciálu pro zvýšení obchodní výkonnosti. Díky efektivnímu využití potenciálu zaměstnanců všech věkových skupin má organizace větší šanci využít příležitostí a eliminovat hrozby z vnějšího prostředí.

Výzkum ukazuje, že přijetí opatření age managementu přináší organizacím výhody a zároveň ukazuje, že navrhovaná řešení pro ně nemusí představovat neúměrnou finanční zátěž. **V oblasti pracovních postupů a organizace pracovní doby je nutné sledovat trendy a vytvářet specifické pracovní podmínky pro zaměstnance ve věku 50+.** Způsob, jakým organizace stanoví pracovní dobu, jak ji upravuje a jak zachází s jednotlivými skupinami zaměstnanců s ohledem na age management, lze vnímat jako nástroj pro stimulaci zaměstnanců organizace. Pokud je pracovní doba přizpůsobena tak, aby vyhovovala jak zaměstnancům, tak i vedení, budou zaměstnanci více motivováni, což může pomoci podpořit zlepšení výkonu jednotlivců, a tím i celé organizace. Využívání jednotlivých forem organizace pracovní doby a zaměstnávání závisí nejen na organizačních podmínkách (organizační struktura a kultura, uplatňované postupy), ale také na jednotlivých skupinách zaměstnanců, kteří jsou v organizaci zaměstnáni. Preference jednotlivých skupin se liší zejména v závislosti na věku, pohlaví, délce odborné praxe, zda zaměstnanci mají rodinu.

Celkovým závěrem je, že age management se v současné době zaměřuje obecně na sociopolitickou úroveň, naopak organizační úroveň není dostatečně diskutována. Začlenění age managementu do podnikání představuje novou, moderní strategii řízení, která zahrnuje nejen ekonomické zájmy organizace, ale i demografické a sociální zájmy. **Podpora age managementu spočívá v efektivním využití pracovního potenciálu zaměstnanců všech věkových skupin ke zvyšování jejich dovedností a prohlubování znalostí.** To vede k budování důvěry zaměstnanců v organizaci a ke zlepšení komunikace uvnitř i vně organizace, což se projevuje v pozitivní vazbě mezi implementací moderní manažerské strategie a ekonomickou prosperitou. Tento koncept může být prospěšný pro pozitivní vztahy mezi zainteresovanými skupinami, může upevnit důvěru v organizaci a v neposlední řadě buduje značku zaměstnavatele.

W. D. Wells a G. Gubar (1966)

1) Životní cyklus

Analýza podle věku jako standardní a akceptovaná vs. analýza podle životního cyklu jako přijatá s chladem a vítající cokoli nového

Ačkoli je koncept životního cyklu v marketingovém výzkumu relativně nový, v sociologii nový není. Tyto popisy a diskuse o životním cyklu se nezaměřují na chování spotřebitelů, ale jsou užitečné, protože kategorie životního cyklu doplňují lidmi a událostmi. Poskytují tak zázemí pro práci zaměřenou více na trh. Využití příjmů ukazuje některé významné změny v jednotlivých fázích životního cyklu. Mladé bezdětné páry si obzvláště pravděpodobně koupí auto, pokud jeden z nich auto ještě nemá. S příchodem dětí se nákup náhradního auta pravděpodobně odloží. Nákup nového auta proto dosahuje svého vrcholu u rodin s dětmi staršími šesti let. Vlastnictví domu přichází ještě později.

Autoři představili obraz předvídatelného trendu v čase, který je výsledkem souhry několika odlišných faktorů. Základem tohoto trendu je postupný nárůst výdělečné síly hlavy domácnosti. Toto zvýšení má relativně málo společného s jeho postavením v životním cyklu, protože se jedná o akumulovanou senioritu a zkušenosti. Požadavky kladené na jeho příjem nákupy zboží dlouhodobé spotřeby však velmi úzce souvisejí s postavením v životním cyklu. *Životní cyklus by se proto jevil jako citlivější ukazatel finanční situace rodiny než chronologický věk.* Zájem o nákup nábytku je nejvyšší během dvou oddělených fází životního cyklu a typ kupovaného nábytku se v jednotlivých fázích liší. První fázi s vysokým zájmem je „během prvních let manželství, kdy si pár musí pořídit dostatek nábytku k uspokojení svých základních životních potřeb“.

Vzhledem k tomu, že většina položek se rychle spotřebuje, zatímco *zboží dlouhodobé spotřeby překlenuje fáze životního cyklu*, jakmile je zakoupeno, bylo by rozumné očekávat, že nákupy předmětů krátkodobé spotřeby budou na změny ve fázi životního cyklu ještě citlivější než nákupy zboží dlouhodobé spotřeby. Bylo by také rozumné očekávat, že jemnější rozdělení fází životního cyklu by bylo užitečnější pro nalezení období hlavního nákupu. Dívky v pozdním dospívání a na začátku dvacátých let jsou primárním trhem pro levnější až středně drahou kosmetiku, trvalou vlasovou kosmetiku a šampony. „Čím čistší a lesklejší vlasy, tím lepšího manžela získáte nebo si ho udržíte.“ Mladé ženy v domácnosti mají tendenci kupovat prominentně inzerované produkty, produkty v menších velikostech a balení a nové produkty jen proto, aby je vyzkoušely. Starší ženy v domácnosti, které mají větší rodiny a více peněz na utrácení, s větší pravděpodobností než mladší ženy v domácnosti kupují větší balení a slevy na více kusů. Jsou to kupující z velkých obchodních řetězců, a jelikož jsou zkušenější, představují „nejtěžší skupinu, kterou lze ovlivnit pouhou silou reklamy“.

Dovolenkové cestování poskytuje v datech *srovnání mezi životním cyklem a věkem*. Data o věku ukazují dva vrcholy: mezi 25–34 lety a mezi 45–54 lety. Data o životním cyklu ukazují, že drahé (nad 100 dolarů) dovolené podnikají mladé bezdětné páry, nikoli páry s malými dětmi. Ukazují také, že alespoň 100 dolarů za cestu utratí starší lidé, kteří stále pracují, nikoli starší důchodci. Ve srovnání s věkem má životní cyklus tu nevýhodu, že je relativně neznámým konceptem. Analýza podle věku je standardní a akceptována, ale analýza podle životního cyklu je pravděpodobně přijata s chladem, který vítá cokoli nového. Podle autorů si analýza životního cyklu zaslouží změnu statusu. I když je stále relativně neobvyklá, je natolik užitečná, že si zaslouží místo mezi standardními výzkumnými postupy.

2) Age management

Užitečné informace z analýzy životního cyklu, které analýza podle věkových skupin zakrývala

Autoři uvedli, že děti do šesti let preferují nevýrazné cereálie. Ve věkové skupině nad 55 let rostou výdaje na léky a lékařskou péči pro dospělé a na produkty, jako jsou otruby, Postum a bezkofeinová káva, které napomáhají „zdraví, spánku a snadnému trávení“. S odchodem dětí z domova projevují členové této skupiny zvýšený zájem o cestování, rekreaci a sebevzdělávání. *S odchodem do důchodu a možná i se smrtí partnera mají lidé v závěrečné fázi životního cyklu zvláštní potřebu společnosti, pozornosti, náklonnosti a bezpečí. Jsou proto „primárním cílem tanečních kurzů, klubů, sociálních návrhů a spekulací“.*

Autoři citují článek pod názvem „*Životní cyklus rodiny jako nezávislá proměnná*“, ve kterém je provedeno *přímé srovnání mezi životním cyklem a věkem s ohledem na šest důležitých aspektů spotřebního modelu rodiny*: příjem rodiny, zadlužení, zda manželka pracuje, vlastnictví domu, nákup nových aut a nákup televizorů. V těchto srovnáních zjistili, že *životní cyklus ve všech šesti případech lépe rozlišoval než věk a že analýza životního cyklu poskytla některé užitečné informace, které analýza podle věkových skupin měla tendenci zakrývat*. Například analýza životního cyklu ukázala „prudký pokles podílu majitelů domů mezi staršími, svobodnými lidmi ve srovnání se staršími jednotkami, kde stále žijí manžel i manželka. Důležitým faktem je spíše vdovství než věk“.

Druhou skupinou produktů a služeb, u kterých věk lépe rozlišoval než životní cyklus, bylo především luxusní zboží; dárky a příspěvky, zaslané praní a úklid a opravy prováděné dodavateli. Výdaje na tyto položky se s věkem stabilně zvyšovaly až do předposlední věkové skupiny a poté prudce klesly.

Třetí skupinou produktů a služeb, u kterých věk rozlišuje lépe než životní cyklus, je skupina položek, které dosahují vrcholu výdajů ve druhé a třetí věkové

kategorii – mezi 25–34 lety nebo mezi 35–44 lety. Jedná se o zvláštní směsici zahrnující odvlhčovače vzduchu, hi-fi komponenty, kapesní edice, záclony a pojištění domácnosti. Tato skupina nemá žádnou zjevnou psychologickou jednotu a je možná jen souborem vybraným náhodnými odchylkami v datech.

A konečně, **věk si vede lépe než životní cyklus u malé skupiny produktů, které dosahují vrcholu výdajů ve skupině mladší 25 let a od té doby se na ně stále méně vynakládají.** Dva z nich, autokina a přenosné televizory, se zdají být přeneseny z období dospívání. Dva z nich se zdají souviset s tím, že dosud nevlastníte dům – nájemné a peníze utracené za pračky na mince. A čtyři se zdají souviset s úklidem domácnosti – stříbro, sanitky, neelektrické kuchyňské náčiní a kuchyňské potřeby. Mladí lidé si nejprve pořizují věci, na kterých spí a s nimiž jedí.

J. Zhang (2014)

1) Životní cyklus

Přístup orientovaný na život k přezkumu problematiky sebevýběru bydlení explicitním a systematickým začleněním různých vzájemných závislostí chování v širší škále životních oblastí v průběhu času

Široce se argumentuje, že sebevýběr bydlení pramení ze dvou zdrojů: postojů a sociodemografických rysů. Tento argument by platil, pokud by se rozhodnutí činila pouze s ohledem na volbu bydlení a cestovní chování. Protože jsou pouze součástí **životní volby lidí**, nelze vliv volby života na sebevýběr ignorovat. V této souvislosti se stává relevantním přístup orientovaný na život, kde jsou rozhodnutí o bydlení a cestování vzájemně závislá nejen na sobě navzájem, ale také na dalších oblastech života jako součást obecných životních rozhodnutí. Tato práce argumentovala a empiricky potvrdila nutnost vypracování přístupu orientovaného na život, který by znovu prozkoumal otázky sebevýběru bydlení. Autor navrhl, aby se s volbou života zacházelo jako s dalším zdrojem sebevýběru a aby se řádně modelovaly dynamické vzájemné závislosti mezi volbou bydlení, cestovním chováním a dalšími životními volbami. Z politického hlediska přístup orientovaný na život naznačuje, že úspěšné dopravní a územní politiky by měly být navrhovány společně s politikami v dalších významně relevantních odvětvích (např. zdraví a životní prostředí) a takové meziodvětvové politiky by mohly lépe přispět ke zlepšení kvality života lidí.

Široce se argumentuje, že sebevýběr bydlení označuje „tendenci lidí vybírat si místa na základě svých cestovních schopností, potřeb a preferencí“ a vyplývá ze dvou zdrojů: postojů a sociodemografických rysů. Sebevýběr má přímý a nepřímý vliv na cestovní chování prostřednictvím volby bydlení. Tento argument by mohl být pravdivý, pokud by se rozhodnutí činila pouze s ohledem na chování v oblasti

bydlení a cestování. Protože jsou pouze součástí **rozhodnutí lidí o životních volbách**, může být vhodné přehodnotit způsoby analýzy otázky sebevýběru bydlení z pohledu životních voleb.

Rozhodnutí o volbě bydlení a cestovním chování by mělo být nazýváno „lokálním rozhodnutím“ a rozhodnutí o životní volbě „globálním rozhodnutím“. Pokud jde o delší časový úsek, může mít chování v oblasti bydlení a cestování obousměrný vztah. Relevance volby života lidí (tj. globálního rozhodnutí) pro otázky sebevýběru bydlení a omezený počet studií naznačují, že se autoři teprve dotkli povrchu celé oblasti a musí vynaložit úsilí k dosažení robustnějších závěrů na podporu skutečných politických rozhodnutí o integraci systémů využívání půdy a dopravy. Tato studie navrhla **přístup orientovaný na život**, který přezkoumá problematiku sebevýběru bydlení explicitním a systematickým začleněním různých vzájemných závislostí chování v širší **škále životních oblastí v průběhu času**.

Pro lepší pochopení **komplexních jevů volby života** jsou zapotřebí inovativní transdisciplinární přístupy. Implementace průzkumů cestovních deníků a zejména průzkumů aktivitních deníků je v praxi již nyní obtížným úkolem. Zahrnutí více otázek týkajících se volby života do stávajících průzkumů nepochybně ztíží praktické aplikace. Pro řešení tohoto problému by měly být různé aspekty volby života řádně zabaleny. Různé soubory behaviorálních dat z balíčkových průzkumů by měly být logicky kombinovány tak, aby odrážely behaviorální mechanismy založené na znalostech a poznatcích z různých oborů, spíše než aby se zaměřovaly pouze na statistické vztahy. Pomocí balíčkových průzkumů by měly být vyvinuty integrované modely chování pokrývající různé oblasti života, které odrážejí dynamické mechanismy behaviorálního rozhodování na podporu politických rozhodnutí založených na vědeckějších důkazech. Autoři očekávají, že přístup orientovaný na život by mohl připravit novou cestu pro další zkoumání problematiky vlastního výběru bydliště.

2) Age management

Analýza automatického interakčního detektoru chí-kvadrátu (Chi-square Automatic Interaction Detector – CHAID) k pochopení mobilního chování lidí v průběhu života a interakce mezi různými typy mobilit v každé fázi života

Autor definuje biografii jako sérii mobilit v každé životní oblasti v průběhu života, zatímco mobilita naznačuje změnu, ke které v každé oblasti dochází. Informace pro každou biografii zahrnují četnost mobility, načasování a podrobnosti o faktorech týkajících se domácnosti, jednotlivce, prostorových a bytových faktorů. Autor použil data z průzkumu životních voleb. Průzkum byl proveden nábořem respondentů, jejichž věkové a genderové složení bylo konzistentní s populací v různých typech měst

v Japonsku. Výsledkem bylo, že se průzkumu zúčastnilo 1 552 respondentů ve věku 15 až 69 let. Každá oblast života jako celek je vysvětlena jinými oblastmi.

Například existují čtyři proměnné týkající se bydlení a 12 proměnných týkajících se rodinného rozpočtu. Jak je uvedeno v tabulce 1, celkem 10 proměnných týkajících se rodinného rozpočtu významně ovlivňuje čtyři proměnné týkající se bydlení, což naznačuje, že 20,8 procenta proměnných týkajících se rodinného rozpočtu ovlivňuje oblast bydlení. Z 56 párů osmi životních oblastí je 11 párů na sobě nezávislých a 45 párů je statisticky vzájemně závislých. V datech bylo nejstarším respondentům 69 let a celkem bylo zahrnuto 52 let (1959–2010). Autor *provedl vyčerpávající analýzu CHAID, aby pochopil mobilitní chování lidí v průběhu života a také interakce mezi různými typy mobilit, se zaměřením na dobu výskytu mobilit v každém životopise.*

Použitá literatura

- Andersson, F. O.; Faulk, L.; Stewart, A. J. 2016. Toward More Targeted Capacity Building: Diagnosing Capacity Needs Across Organizational Life Stages. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, Vol. 27, No. 6, pp. 2860–2888. Published by: Springer, URL: <https://www.jstor.org/stable/26160694>.
- App, S.; Merk, J.; Büttgen, M. 2012. Employer Branding: Sustainable HRM as a Competitive Advantage in the Market for High- Quality Employees. *Management Revue*, Vol. 23, No. 3, Special Issue: Recent Developments and Future Prospects on Sustainable Human Resource Management, pp. 262–278. Published by: Nomos Verlagsgesellschaft mbH, URL: <https://www.jstor.org/stable/41783721>.
- Bayai, I.; Ikhide, S. 2016. Life cycle theory and financial sustainability of selected sadc Micro-finance institutions (MFIs). *The Journal of Developing Areas*, Vol. 50, No. 6, Special Issue on Dubai Conference, April 17–18, 2016, pp. 121–132. Published by: College of Business, Tennessee State University, URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/26415653>.
- Bommier, A. 2013. Life-cycle preferences revisited. *Journal of the European Economic Association*, Vol. 11, No. 6, pp. 1290–1319. Published by: Oxford University Press, URL: <https://www.jstor.org/stable/24538784>.
- Brown, M. C. 2017. „I’m Doing Time on the Outside“ – A Study of the Effects of Parental Incarceration on the Life Outcomes of Adolescent Children in the City of Hartford. *Trinity College Digital Repository* Contributed by: Brown, Margaret C, URL: <https://www.jstor.org/stable/community.34031198>.
- Caldari, K. 2010. Institutional economics and the concept of equilibrium. *Journal of Post Keynesian Economics*, Vol. 32, No. 4, pp. 601–622. Published by: Taylor & Francis, Ltd., URL: <https://www.jstor.org/stable/20798371>.
- Dempster, M. A. H.; Medova, E. A. 2011. Asset liability management for individual households. *British Actuarial Journal*, Vol. 16, No. 2, pp. 405–439, 441–467. Published by: Cambridge University Press on behalf of Institute and Faculty of Actuaries, URL: <https://www.jstor.org/stable/41300459>.

- Dickinson, V. 2011. Cash Flow Patterns as a Proxy for Firm Life Cycle. *The Accounting Review*, Vol. 86, No. 6, pp. 1969–1994. Published by: American Accounting Association, URL: <https://www.jstor.org/stable/41408043>.
- Ferguson, B. 2019. Chapter Title: Arguments for better strategy Book Title: Competing for Influence Book Subtitle: The Role of the Public Service in Better Government in Australia. Published by: ANU Press, URL: <https://www.jstor.org/stable/j.ctvp2n3pr.12>.
- Fletcher, J.; Bernard, C.; Fairtlough, A.; Ahmet, A. 2015. Beyond Equal Access to Equal Outcomes: The Role of the Institutional Culture in Promoting Full Participation, Positive Inter-Group Interaction and Timely Progression for Minority Social Work Students. *The British Journal of Social Work*, Vol. 45, No. 1, pp. 120–137. Published by: Oxford University Press, URL: <https://www.jstor.org/stable/43687821>.
- Garvey, P.; Miller, D. 2021. Chapter Title: Ageing and retirement. Book Title: Ageing with Smartphones in Ireland Book Subtitle: When life becomes craft. Published by: UCL Press, URL: <https://www.jstor.org/stable/j.ctv1b0fvgh.8>.
- Hertzog, Ch.; Kramer, A. F.; Wilson, R. S.; and Lindenberger, U. 2008. Enrichment Effects on Adult Cognitive Development: Can the Functional Capacity of Older Adults Be Preserved and Enhanced? *Psychological Science in the Public Interest*, Vol. 9, No. 1, pp. 1–65. Published by: Sage Publications, Inc. on behalf of the Association for Psychological Science, URL: <https://www.jstor.org/stable/20697315>.
- Hinteregger, Ch.; Baldegger, U.; Durst, S. 2022. Exploring the Link Between Strategic Human Resource Management, Organizational Culture, and Corporate Entrepreneurship. *Management Review*, Vol. 33, No. 2, pp. 135–160. Published by: Nomos Verlagsgesellschaft mbH, URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/27295893>.
- Kassem, O. 2021. How Weber overcame the problems of neoclassical economics. The continuing relevance of his analysis in the neoliberal context. *Max Weber Studies*, Vol. 21, No. 2, pp. 171–202. Published by: Max Weber Studies, URL: <https://www.jstor.org/stable/10.15543/maxweberstudies.21.2.171>.
- Krzeminska, A. 2024. Historical Social Research / Historische Sozialforschung, Vol. 49, No. 3, Special Issue: Debating Self-Optimisation: Practices, Paradoxes, and Power, pp. 77–101. Published by: GESIS – Leibniz Institute for the Social Sciences, URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/27331436>.
- Thedvall, R. 2018. Plans for Altering Work: Fitting Kids into Car-Management Documents in a Swedish Preschool. *Anthropologica*, Vol. 60, No. 1, Thematic Section / Section Thématique, pp. 236–245. Published by: Canadian Anthropology Society, URL: <https://www.jstor.org/stable/44876749>.
- Tubadji, A.; Osoba, B. J.; Nijkamp, P. 2015. Culture-based development in the USA: culture as a factor for economic welfare and social well-being at a county level. *Journal of Cultural Economics*, Vol. 39, No. 3, pp. 277–303. Published by: Springer, URL: <https://www.jstor.org/stable/44280336>.
- Urbancová, H.; Fejfarová, M. 2017. Age Management Aspects in the Czech Republic. *Journal of East European Management Studies*, Vol. 22, No. 4, pp. 621–640. Published by: Nomos Verlagsgesellschaft mbH, URL: <https://www.jstor.org/stable/26407234>.

- Wells, W. D.; Gubar, G. 1966. Life Cycle Concept in Marketing Research. *Journal of Marketing Research*, Nov., Vol. 3, No. 4, pp. 355–363. Published by: Sage Publications, Inc. on behalf of American Marketing Association, URL: <https://www.jstor.org/stable/3149851>.
- Zhang, J. 2014. Revisiting residential self-selection issues: A life-oriented approach. *Journal of Transport and Land Use*, Vol. 7, No. 3, pp. 29–45. Published by: Journal of Transport and Land Use. URL: <https://www.jstor.org/stable/26202691>.

Kapitola VII

Dopad principu age managementu a konceptu životního cyklu na míru podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem a na osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu, v ČR a v zemích eurozóny

Úvod

V této kapitole chceme s pomocí ekonometrického nástroje ověřit využitelnost age managementu a konceptu životního cyklu podle různých konceptů/modelů/měření (v případě principu age managementu v ČR již aplikovaného konceptu pracovní schopnosti) dle desk research z první části této kapitoly na ukazatel míra podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem podle pohlaví a věkových skupin a na ukazatel osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu, podle pohlaví a pracovního postavení. Nejdříve zmapujeme výsledky mezinárodního výzkumu v oblasti teoretického a empirického vlivu opatření age managementu a konceptu životního cyklu na tyto ukazatele. Následně vyjmenujeme také důvody tohoto obecného přiřazení závěrů mezinárodního výzkumu o vlivu opatření na ukazatel míra podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem a ukazatel osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu, k principu age managementu a ke konceptu životního cyklu.

V další části popíšeme použité zdroje dat a metodu analýzy. Následně analyzujeme charakter a intenzitu vlivu ukazatelů, které zastupují opatření age managementu (firem i jednotlivců) a životního cyklu, na ukazatel míra podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem a na ukazatel osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu. Regresní analýzou získané hodnoty upraveného regresního koeficientu rozdělíme do tří skupin (statisticky významné kladné hodnoty, resp. záporné hodnoty a statisticky nevýznamné hodnoty). Potom ještě v této části analýzy přiřadíme vybrané proměnné z oblasti zaměstnanosti a sociálního postavení k principu / teoretickému rámci age managementu a konceptu životního cyklu. Předposlední

částí této kapitoly budou závěry z provedené ekonometrické analýzy. Kromě potvrzení vlivu (jeho charakter a intenzitu) změn vybraných ukazatelů age managementu (firem i jednotlivců) a životního cyklu na míru podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem podle pohlaví a věkových skupin a na osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu, podle pohlaví a pracovního postavení v ČR a ve vybraných zemích eurozóny jsme prostřednictvím dummy proměnné rovněž lokalizovali cyklus v interakci s vybranými nástroji age managementu a životního cyklu.

Dále jsme porovnali výsledky naší empirické analýzy pro ČR a vybrané země eurozóny se závěry vybraných zahraničních studií, domácí odborné veřejnosti a strategických materiálů ČR. Konkrétně jsme část závěr rozdělili na: 1) Zmapování intenzity statisticky významného kladného vlivu ukazatelů age managementu a životního cyklu na ukazatel míra podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem podle pohlaví a věkových skupin a na ukazatel osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu, podle pohlaví a pracovního postavení pro Českou republiku a vybrané země eurozóny; 2) Zmapování intenzity statisticky významného záporného vlivu age managementu a životního cyklu na ukazatel míra podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem podle pohlaví a věkových skupin a na ukazatel osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu, podle pohlaví a pracovního postavení pro ČR a vybrané země eurozóny; 3) Zmapování intenzity statisticky nevýznamného kladného a záporného vlivu age managementu a životního cyklu na ukazatel příjemce invalidních důchodů podle pohlaví a věku a ukazatel míra podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem podle pohlaví a věkových skupin a na ukazatel osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu podle pohlaví a pracovního postavení, pro ČR a vybrané země eurozóny.

1. Mezinárodní výzkum vlivu age managementu a životního cyklu na míru podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem a na osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu

V této kapitole shrneme výsledky z desk research analýzy dříve publikovaného domácího a mezinárodního výzkumu v oblasti dopadu opatření age managementu a koncepce životního cyklu na ukazatel míra podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem a na osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu.

1.1 Výsledky mezinárodního výzkumu k vlivu opatření principu age managementu a konceptu životního cyklu na ukazatel míra podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem

V případech vysvětlující proměnné počet pracovních úrazů (4 a více dnů nepřítomnosti) žen ve věku 55 až 64 let v zemědělství, průmyslu a stavebnictví (11) se jedná o tyto skupiny závěrů:

Sociální nerovnost ve zdraví a její řešení dostupným zdravotnickým systémem a všeobecným sociálním státem

F. Diderichsen et al. (2012) uvádí, že sociální nerovnost ve zdraví je definována systematickým vztahem mezi sociálním postavením lidí ve společnosti a jejich zdravím. Tento vztah se vyskytuje jak u mužů, tak u žen všech věkových kategorií. Většina závažných zdravotních problémů se vyskytuje častěji u lidí s nízkým vzděláním a jejich důsledky z hlediska úmrtnosti a invalidity jsou v této skupině závažnější. Pro lidi s duševní nemocí nebo závislostí mohou být sociální důsledky tak závažné, že autoři hovoří o sociální marginalizaci. Pokud se sociální nerovnost v zátěži nemocí vypočítá jako rozdíl mezi vzdělanostními skupinami v letech ztracených předčasnou smrtí a invaliditou, pak chronická obstrukční plicní nemoc, srdeční choroby, demence, rakovina plic a deprese jsou nemoci, které dohromady tvoří dvě třetiny nerovnosti v Dánsku.

K determinantům sociální nerovnosti ve zdraví patří např. aspekty sociální politiky a zdravotního systému, které mohou být zdrojem zdravotní nerovnosti. Mnoho determinantů je spojeno se sektory, jako je škola, trh práce a bydlení, životní prostředí. V Dánsku k determinantům snižování nerovnosti v oblasti zdraví patří např.: 1) Protože se o problému diskutovalo z hlediska sociálního gradientu ve zdraví, iniciativy se často zaměřovaly na menší, sociálně marginalizované skupiny; 2) Zpočátku byly univerzální preventivní programy a služby často primárně využívány zvýhodněnými skupinami. 3) Přestože se objevily pokusy upřednostnit preventivní a rehabilitační opatření, akutní léčebná péče zabírá stále větší část rozpočtu na zdravotnictví. 4) U většiny navrhovaných a částečně realizovaných intervencí chybí důkazy o jejich účinku založené na randomizovaných intervenčních studiích.

Zaostávání v délce života v Dánsku lze vysvětlit nedostatečným prováděním účinných strukturálních opatření k omezení spotřeby tabáku a alkoholu. Pravděpodobnost 5–20 % je u determinant, jako je raný vývoj dítěte, alkohol, fyzická nečinnost, obezita a psychosociální pracovní prostředí. U některých, jako je nezaměstnanost a znečištění ovzduší, je to méně než 5 %. Výzvou pro zdravotní politiku není pouze ovlivnit současný, ale i budoucí vzorec determinantů, a tím snížit budoucí

nerovnost zátěže nemocí. Zdravotní politika by získala silnější legitimitu a byla by efektivnější, pokud by všechny relevantní oblasti politiky přispěly ke snížení sociální nerovnosti ve zdraví.

Opatření proti nerovnosti v oblasti zdraví vyžadují pohled na životní cyklus. Současná nerovnost v oblasti zdraví je ovlivněna okolnostmi před 30–60 lety, kdy byla současná dospělá populace dětmi. Časová perspektiva je tedy důležitá jak pro pochopení existující zdravotní nerovnosti, tak pro stanovení priorit mezi opatřeními. Základ mnoha důležitých funkcí nastává již během těhotenství. Zajištění dobrých materiálních a sociálních podmínek pro dítě má co do činění s minimalizací dětské chudoby a poskytováním služeb, které zahrnují volitelné podpůrné skupiny rodičů. Během školních let existuje možnost snížit nerovnosti v oblasti zdraví zaměřením se na podporu znevýhodněných a ohrožených dětí a vytvořením školy, která bude aktivně motivovat i ty, které rodiče nemotivují ke školní práci.

Veřejné zdraví a jeho strukturální determinanty

D. Raphael (2008) tvrdí, že životní podmínky jsou primárními determinanty zdraví. Podpora zdraví populace a řešení nerovností v oblasti zdraví vyžaduje uznání podmínek veřejné politiky nezbytných pro zdraví. Tyto podmínky zahrnují spravedlivé rozdělení příjmů a bohatství a citlivé programy, které podporují občany. Nejlepším způsobem podpory zdraví populace a snižování zdravotních nerovností je informování občanů o politických a ekonomických silách, které utvářejí zdraví společnosti. Rozdíly ve veřejné politice utvářejí míru chudoby.

Sociální determinanty zdraví, jako je chudoba, bydlení a nedostatek potravin a sociální vyloučení, jsou primárními předchůdci téměř každého utrpení. Krátký seznam autora zahrnuje především: ischemickou chorobu srdeční, diabetes typu II, artritidu, mrtvici, mnoho forem rakoviny, respirační onemocnění, HIV/AIDS, Alzheimerovu chorobu, astma, úrazy, úmrtí na zranění, duševní choroby, sebevraždy, návštěvy pohotovosti, předčasné ukončení školní docházky, delikvence a kriminalita, nezaměstnanost, odcizení a deprese.

Národy, které utrácejí méně svého národního bohatství na podporu občanů a služeb, mají vyšší úroveň chudoby a horší zdravotní profily populace. Povaha vládní podpory občanům prostřednictvím transferů a programů identifikuje procento málo placených pracovníků jako nejlepší prediktor procenta občanů žijících v chudobě. Pro rodinu se dvěma dětmi a dvěma rodiči pracujícími na plný úvazek za minimální mzdu staví střední příjem 46 procent rodinu pod hranici chudoby.

Vliv zdravotního postižení na následné postavení na trhu práce

T. Barnay et al. (2015) rozlišují mezi veřejným a soukromým zaměstnáním, protože charakteristiky těchto sektorů ovlivní vztah mezi vznikem invalidity a postavením na trhu práce. Silnější škodlivý vliv zdravotního postižení na soukromé zaměstnání přetrvává bez ohledu na trvání nebo původ tohoto postižení. Výsledky jsou robustní pro analýzu podle pohlaví a úroveň vzdělání. Zatímco veřejný sektor poskytuje více programů předčasného odchodu do důchodu než v soukromém sektoru, autoři dokazují, že výskyt zdravotního postižení je škodlivější do soukromého zaměstnání než do veřejného zaměstnání, i když k invaliditě dojde v průběhu druhé poloviny kariéry bez ohledu na pohlaví zaměstnance. V souhrnu po vzniku zdravotního postižení zůstávají zaměstnanci veřejného sektoru zaměstnání častěji než jejich protějšky v soukromém sektoru.

Ve srovnání se zdravotním postižením v důsledku úrazu je postižení způsobené nemocí pro zaměstnání škodlivější, zejména pokud jde o soukromé zaměstnání. Ve skutečnosti 23,2 % zaměstnanců soukromého sektoru, kteří jsou zdravotně postižení v době t , nejsou zaměstnání v $t+1$ (8,6 % u soukromých zaměstnanců se zdravotním postižením úrazem). Podíl je téměř dvakrát vyšší než ve veřejném sektoru (12,4 %). Pro tento genderový rozdíl ve výkonnosti na trhu práce může existovat několik vysvětlení na počátku invalidity. Autoři ví, že chronická onemocnění jsou obzvláště škodlivá pro zaměstnanost.

Autoři také pozorují, že škodlivý vliv zdravotního postižení na zaměstnanost se zvyšuje v průběhu času, když dojde k postižení u jedinců, kteří jsou starší než střední věk. Tento vzorec naznačuje, že čím později se postižení během kariéry objeví, tím je škodlivější pro zaměstnání. Tento jev mohou vysvětlit jiná vysvětlení. Za prvé, povaha postižení se může lišit v závislosti na věku výskytu. Například mladí lidé jsou s větší pravděpodobností postižení v důsledku nehody, zatímco starší lidé více zažívají invaliditu z nemoci. Navíc v průběhu životního cyklu mohou komorbidity zesílit účinky postižení. Za druhé, postižení, ke kterému dochází ve vyšším věku, může být nezpůsobilé k udržení zaměstnání. Za třetí, čím více jedinců se blíží důchodovému věku, náklady na odchod ze zaměstnání se snižují.

Dopad bonusů pro maminky na zlepšení zdravotních výsledků dětí včetně odhadů

A. de Gendre (2021) hodnotí dopad australského dětského bonusu. Tento bezpodmínečný a neočekávaný peněžní příjem je vyplácen rodinám s novorozeným dítětem na zdraví dětí do 5 let. Zavedení bonusu ve velké míře nevedlo k posunu porodů. V důsledku bonusu mělo 400 dětí narozených v prvním červencovém týdnu při narození o něco větší váhu. Zatímco bonus vedl k poklesu prezentací naléhavých a akutních problémů a u pediatrických hospitalizací v prvním roce života, kterým

bylo možné předejít, nevedl ke zvýšení výskytu zranění, traumat nebo otrav. Tato zjištění jsou v souladu s tím, jak rodiče léčených dětí zvyšují včasné investice do zdraví dítěte nebo poskytují přiměřenější péči. Tato zjištění jsou tažena socioekonomicky znevýhodněnými rodinami. Odhady autora se promítají do ekonomického hlediska smysluplné rozpočtové úspory.

Při samotném intenzivním rozpětí bonusu snižuje podíl potenciálně preventabilních dětských hospitalizací z jednoho ze čtyř na jeden z pěti kojenců v prvním roce života. Podobně bonus omezuje prezentace na pohotovostním oddělení při respiračních problémech z jednoho ze sedmi kojenců na jednoho z deseti v prvním roce života, což je snížení o více než 50 procent. Nenašel žádný důkaz, že by bonusy způsobily nárůst návštěv na pohotovostních odděleních souvisejících s nehodami nebo traumaty, což naznačuje, že některé rodiny mohly utratit bonusy spíše za rizikové zboží než za spotřební zboží prospěšné pro děti.

Autor také zjistil, že bonusy omezilo poskytování urgentní péče pro respirační problémy, zejména bronchiolitidu, která je předchůdcem astmatu. Děti v posuzovaném vzorku se narodily během chladnějších zimních měsíců, takže lépe vytápěné domácí prostředí by významně přispělo ke zdraví dětí. Na druhou stranu bonusy mohly být vynaloženy na elektivní péči pro již existující onemocnění. Volitelná péče v Austrálii vyžaduje více spoluúčasti za návštěvy specialistů a doporučení. Poptávka po volitelné péči se u domácností léčených bonusů ve druhém roce dítěte zvýšila.

Autor dospěl k závěru, že výsledky poskytují vyvážený přehled potenciálních přínosů a rizik bezpodmínečného peněžního převodu vypláceného rodinám v jedné z nejbohatších zemí OECD při neexistenci oficiální politiky placené rodičovské dovolené.

Vliv nepodmíněných peněžních převodů na zdraví dítěte

J. Lynch et al. (2019) publikují, že australský bonus pro miminko (Australian Baby Bonus – ABB) byl atypický a měl mnohem širší rozsah než předchozí politiky. Za prvé, každá rodina, která měla novorozence, získala bonus nezávisle na velikosti rodiny, resp. rodičovský zaměstnanecký status. Za druhé, peněžitá dávka představovala značné množství peněz, zejména pro rodiny s nízkými příjmy. Protože vzorky jsou malé, autoři provedli analýzu na rozšířeném vzorku (+/–182 dní). Tento dostupný časový zdroj mohl přimět matky častěji vyhledávat nemocniční péči. Požadavek o radu specialisty ve zdravotnictví může také zvýšit pravděpodobnost odhalení problémů, což znamená zhoršení objektivitu zdraví.

Zdravotní, rodinné a příjmové šoky v raném věku mohou mít dlouhodobý dopad na zdraví dětí a rozvoj lidského kapitálu a jejich trajektorie na trhu práce v dospělosti. Vládní transfery zaměřené na zlepšení životních podmínek a zvýšení nákupu

domácností s dětmi jsou mocnou pákou, kterou veřejná politika může pomoci ohroženým dětem k lepšímu startu do života. Autoři hodnotí dopad australského bezpodmínečného a původně neočekávaného peněžního převodu vypláceného rodinám s novorozeným dítětem. Společnost ABB snížila počet prezentací pohotovostního oddělení pro respirační problémy a počet potenciálně preventabilních dětských hospitalizací v prvním roce života.

ABB snižuje podíl potenciálně preventabilní dětské hospitalizace od jednoho ze sedmi do jednoho z deseti kojenců v prvním roce života. ABB snižuje počet prezentací na pohotovosti pro respirační problémy z jednoho ze šesti kojenců na jednoho ze 13 v prvním roce života, což je snížení o více než 50 procent. Autoři našli předběžné důkazy, že ABB mohlo způsobit nárůst počtu nehod nebo úrazů s pohotovostní návštěvou kojenců ze znevýhodněného prostředí. To naznačuje, že některé rodiny mohly utrácet za zdraví spíše než za spotřební zboží zaměřené na děti, tento důkaz neprošel kontrolou robustnosti.

Zjištění nakonec kontrastují se zjištěními ze dvou nedávných studií, které hodnotily dopad australského (ABB) a španělského bonusu pro miminko (Spanish Baby Bonus – SBB) na zdraví dětí. Nejprve autoři zjistili snížení pohotovostních oddělení (Emergency Department – ED) díky ABB v prvním roce života. Poté nezjišťují žádný dopad ABB na pozdější věkové skupiny.

V případech vysvětlujících proměnné počet dočasně zaměstnaných žen ve věku 15 až 24 let s nižším než základním vzděláním (15) jde o:

Střední délka života a nerovnosti v úmrtí při nízké ekonomické a sociální nerovnosti

F. Diderichsen et al. (2012) provádí výzkum pro Dánsko, který má dva cíle zdravotní politiky: delší střední očekávanou délku života s menším počtem let nemoci a také snížení sociální nerovnosti v oblasti zdraví. Je velkou výzvou, že Dánsko i přes nízkou ekonomickou nerovnost a snadný a spravedlivý přístup ke zdravotní péči stále zažívá nárůst nerovnosti v úmrtnosti srovnatelný s ostatními západoevropskými zeměmi. Zatímco je jasné, že slabý dánský vývoj průměrné délky života souvisí s méně účinnou implementací strukturální prevence proti tabáku a alkoholu, panuje větší nejistota, jak prolomit progresi nerovnosti v oblasti zdraví.

Sociální nerovnost ve zdraví je definována jako systematický vztah mezi sociálním postavením lidí ve společnosti a jejich zdravím. Tento vztah se vyskytuje jak u mužů, tak u žen všech věkových kategorií. Většina závažných zdravotních problémů se vyskytuje častěji u lidí s nízkým vzděláním a jejich důsledky z hlediska úmrtnosti a invalidity jsou v této skupině obvykle závažnější. Pro lidi s duševní nemocí nebo závislostí mohou být sociální důsledky tak závažné, že autoři hovoří o sociální marginalizaci. Pokud se sociální nerovnost v zátěži nemocí vypočítá jako rozdíl mezi

vzdělanostními skupinami v letech ztracených v důsledku předčasné smrti a invalidity, pak chronická obstrukční plicní nemoc, srdeční choroby, demence, rakovina plic a deprese jsou nemoci, které dohromady tvoří dvě třetiny nerovnosti v Dánsku.

Široká škála determinant, které mezinárodní literatura zdůrazňuje jako důležité faktory sociální nerovnosti ve zdraví, se týkají aspektů sociální politiky a zdravotního systému, které mohou být zdrojem zdravotní nerovnosti. Upřednostňování determinantů nedává najevo, jakou roli hrají různé determinanty kvantitativně ve vysvětlování existující nerovnosti, ani v objasňování potenciálu změn v determinantech k ovlivnění budoucího vývoje zdraví a nerovnosti. Výpočet poukázal na velmi dominantní roli kouření tabáku pro zdraví dánské populace. Autoři ukazují 10 nemocí, které vytvářejí nerovnost v zátěži nemocí v Dánsku. Také naznačují význam kouření, protože chronická obstrukční plicní nemoc, rakovina plic a kardiovaskulární onemocnění hrají velkou roli.

Existují známky toho, že ne všechny skupiny obyvatelstva mají z všeobecných služeb stejný prospěch. Posun od proporcionálního zdanění příjmů k regresivnímu zdanění nemoci naznačuje pozitivní vliv na některé parametry, včetně příznaků deprese a souvisejícího zdravotního chování. V mezinárodním měřítku jsou zdůrazněny čtyři politické iniciativy: 1) placená mateřská dovolená v délce 1 roku; 2) zdravotní systém pro děti včetně návštěv doma a terénní práce zdravotních sester, včetně screeningu, konzultací a očkování; 3) plně pokryté primárně z daní financování mateřských školek a předškolních zařízení s dobře vzdělaným personálem; 4) dětská chudoba nižší než 10 %.

Dopad ceny péče o děti na využití péče o děti, rodinnou nabídku práce a blaho dětí

Ch. Gathmann a B. Sass (2018) ukazují, že formální péče o děti klesá, zatímco péče o děti doma se podstatně zvyšuje. Asi jedna třetina poklesu je způsobena komplementaritou mezi formální a neformální péčí o děti. Zbývající dvě třetiny z účinku pro rodiče je způsobena náhradou nízké kvality neformální péče za exkluzivní péči doma. Zjistili, že dotace ovlivňuje rozhodování o plodnosti a také generuje přelévání dotace na péči o děti na starší sourozence nebo jiné typy rodinných převodů. Získávají hrubý odhad nákladů fiskální politiky spojených s novou politikou. Při výpočtu se zaměřují na nákladovou stranu a souhrn příjmů. Poté vláda vyplácí neočekávanou dotaci všem rodinám, i když se jedná o veřejnou péči o děti.

Výsledky s použitím změn v dotacích ze starých k novým zásadám ukazují, že nízké příjmy (respektive nízkopříjmové a rodiče s nízkou kvalifikací) většinou přecházejí z neformální péče na domácí péči, ale také pracují více hodin, což je základní myšlenkou, kterou nyní mohou rodiče zvolit podle nových zásad.

Hlavní aspekty sociologie pandemie covidu-19 a potencionální přínosy

K. U. Mayer (2022) uvádí, že vzhledem k dynamické (a někdy až protiintuitivní) povaze mnoha dějů pandemie covidu-19 je zapotřebí velká míra opatrnosti při zvažování tohoto problému. Například, zatímco úroveň důvěry ve vládu byla během celé doby vysoká, v prvních měsících pandemie rychle erodovala. Podobné změny jsou také pravděpodobné v ekonomických a pracovních účincích pandemie. Došlo k podstatným sociologickým poznatkům a spolehlivým výsledkům výzkumu pandemie covidu-19 v některých podoblastech, jako je výzkum vzniku a dodržování sociálních norem a diferenciací a nové prolínání společenských subsystémů, jako je rodina, práce a politika. Především ty, které se zaměřují na sociální síť, selhání poskytnout užitečné znalosti o využití pandemie, jsou překvapivě i znepokojivé. Téměř hegemonický příběh krize během covidu-19, který vede k prohlubování a apolarizaci nerovností, se ukazuje méně přesvědčivý při pohledu na empirické důkazy.

Je zřejmé, že nerovnosti musí být pečlivě rozlišeny na základě jejich dopadu, kontaktů, infekce, léčby, úmrtnosti a důsledků covidu-19 na úrovni populace. Zdá se, že existují paradoxní a kontraintuitivní účinky nerovností, jako je asociace mezi vysokým stavem a počtem sociálních kontaktů. Pokud jde o dopad covidu-19, je pravděpodobný předpoklad, že pandemie bude mít všechny negativní účinky. Nicméně, historická analogie pro kohorty, které zažily jevy (druhé světové války, babyboomu a velké recese), naznačuje, že konečné výsledky budou známy až po dlouhodobém pozorování spojených kohort.

Studie, které se zabývaly ranými fázemi krize během covidu-19, považují za důležité rady o sociální distribuci dopadu. V prvních měsících pandemie v roce 2020 hlásila ztrátu pouze jedna pětina obyvatel Německa. Pravděpodobnost, že dojde ke ztrátě, se mezi jednotlivými lidmi značně lišila podle kategorií jednorázových příjmů domácnosti. Nelišila se mezi skupinami příjmů, lišila se mezi pracovníky s různými úrovněmi vzdělání.

Nerovnosti podle míry disponibilního příjmu při odlišné velikosti a výskytu veřejně poskytovaných věcných dávek v jednotlivých zemích

A. Paulus, H. Sutherland a P. Tsakoglou (2010) pomocí srovnatelných metod a údajů odhadují velikost a výskyt naturálních nebo „nepenížních“ dávek z veřejných dotací na bydlení, vzdělávání a zdravotní péči pro pět evropských zemí. Nerovnost v ukazateli rozšířeného příjmu je dramaticky nižší než u disponibilního příjmu, přičemž účinky těchto tří složek se v jednotlivých zemích liší. Přizpůsobením měřítek ekvivalence, aby zohlednily rozdíly v potřebách zdravotní péče a vzdělávání mezi členy populace, se rozsah účinku snižuje, ale neodstraňuje.

Standardní mikroekonomická teorie naznačuje, že hotovostní převody jsou nadřazeny bezhotovostním převodům, protože při použití hotovostních převodů mohou být jednotlivci schopni volně alokovat své rozpočty na komodity, aby maximalizovali svůj blahobyt. Existuje však mnoho teoretických argumentů ve prospěch naturálních převodů. V praxi je vlády využívají a za mnoha okolností lidé dávají přednost bezhotovostním převodům před hotovostními. Jejich absolutní velikost bývá větší pro domácnosti s nízkými peněžními příjmy. Je tedy nutné to zohlednit v mezinárodních srovnáních příjmové nerovnosti a chudoby.

Autoři pomocí svého přístupu začleňují hodnotu veřejných služeb do konceptu zdrojů domácností, ale ignorují problém extra potřeb příjemců veřejných služeb. Výsledky prezentované v článku pak jsou maximálně srovnatelné. Nicméně existují některé faktory, které se mohou v různých zemích uplatňovat různými způsoby, a ty je třeba mít nejen na paměti. Odhady odvozených indexů nerovnosti se opírají o statickou incidenční analýzu za předpokladu, že veřejné naturální transfery nevytvářejí externalitu.

V případě vysvětlující proměnné výše čistého výdělku samostatné osoby bez dětí vydávající 50 % průměrného výdělku (2) bylo zjištěno:

Potenciální rozpočtové deficity plynoucí z rostoucího podílu osob ve věku 65 let a více

P. Apps (2017) tvrdí, že mezigenerační zprávy (Successive Intergenerational Reports – IGR) se téměř výhradně zaměřily na potenciál rozpočtových deficitů plynoucích z rostoucího poměru osob ve věku 65 let a více k těm ve věku 15–64 let (Aged dependency ratio – ADR). Dramatizace předpokládaného vzestupu poměru závislosti na věku (ADR) v nadcházejícím období desetiletí je zavádějící, když je hlavní příčinou pokles stárnutí populace (Total fertility rate – TFR). Je třeba zaměřit pozornost na poměr celkové závislosti (Total dependency ratio – TDR), poměr celkových nepracujících k populaci v produktivním věku, a to včetně poměru dětské závislosti (Child dependency ratio – CDR), poměr osob ve věku 0–14 let k osobám ve věku 15–64 let. S pádem v TFR z 3,5 na počátku 60. let na 1,8 dnes CDR klesá, zatímco ADR roste, a to jak v důsledku poklesu TFR, tak zvýšení dlouhověkosti. Historický graf celkového profilu TDR pro Austrálii je ve tvaru U. Tedy s rychlostí na počátku 60. let blízko projekcí IGR (Successive Intergenerational Reports) v polovině tohoto století. Posouzení skutečných účinků demografických změn, CDR a ADR je třeba vážit podle nákladů. Je jednoduché spočítat, že zdroje požadované dítětem jsou mnohem větší než ty, které potřebuje průměrný důchodce. Každé dítě vyžaduje alespoň deset let rodičovství a veřejné investice do vzdělání. Nejdůležitější je, že každé předškolní dítě vyžaduje celodenní péči. Pokles CDR od 60. let 20. století proto vytváří potenciál pro významnou sociální dividendu.

Demografické změny představují problém s přerozdělováním zdrojů, není problém s úsporami. V rámci požadovaných reform by bylo očekávatelné, že dojde k rozšíření daňového základu, které by poskytlo dodatečné příjmy pro investice zlepšující produktivitu do péče o děti, vzdělání a zdravotní péče a infrastruktury ekonomiky. Předchozí analýza profilů životního cyklu, nabídky ženské práce a vysokého stupně heterogenity po prvním dítěti ukazuje na omezené dosažení tohoto výsledku. Hlavní a nejzjevnější politickou chybou byla neschopnost investovat do veřejně vlastněného systému péče o děti v raném věku. Místo toho byl zaznamenán velký nárůst daňových příjmů směřující ke snížení progresivity daně z příjmu a postupné zavádění systému kvazi zdanění rodin, které přesouvá daňové zatížení z nejvyšších příjmů směrem k matce jako druhé vydělávající. Tento směr reformy, společně s nákladným a omezeným přístupem k péči o děti, je vysvětlením nízké míry účasti žen a přetrvávajícího rozdílu v odměňování žen a mužů.

Normativní koncepty Welfare a heterogenita preferencí při agregaci heterogenních činitelů

A. Decoster a P. Haan (2014) naznačují, že normativní volba metriky blahobytu může být klíčová pro odlišení těch, kdo v reformě získá a kdo bude poražen. Dále navrhli systém individuálního zdanění, který by zlepšil blahobyt pro různé metriky blahobytu. Poskytují empirické hodnocení blahobytu nahrazením společného zdanění párových domácností individuálním zdaněním. Zjištění v souvislosti s nabídkou práce podporují předchozí výsledky pro Německo, které studovaly nahrazení společného zdanění pomocí modelu diskrétní volby. Autoři kromě efektů nabídky práce a příjmů počítají i efekty blahobytu vyvolané touto daňovou reformou. Efekty blahobytu jsou pro politickou debatu důležité, protože zohledňují změnu ve volném čase vyvolanou daňovou reformou.

Výsledky analýzy zjišťují, že v případě kvazi individuálního zdanění by každý sociální plánovač dospěl ke změně politiky, která nahrazuje společné zdanění. Úplné rozdělení podle individuálního zdanění se společnou úrovní osvobození by zlepšilo blahobyt pro obě individuální metriky blahobytu. Existuje velké množství literatury o společném zdanění založeném buď na empirických modelech nabídky práce, nebo na teoretických modelech optimálního zdanění. Proto je překvapující, jak málo se ví o empirických účincích politického přechodu od společného zdanění k individuálnímu zdanění. Důvodem je, že většina prací omezuje svou analýzu na agregované změny nabídky práce nebo prezentuje změny v nabídce práce a/nebo změny v disponibilním důchodu pro decily rozdělení hrubé mzdy.

Zavedení přísného individuálního zdanění bez změny daňového rozvrhu by zvýšilo daňové příjmy vlády, protože by absorbovalo výhody současného systému. Zároveň by se snížil disponibilní čistý příjem domácností. Totéž platí pro rozpočtové

dopady kvazi individuálního zdanění, i když na nižší úrovni. Individuální zdanění ukazuje, že u zvoleného decilu blahobytu čelí nižším ztrátám než u domácnosti v nižších decilech, když se použije kritérium příjmu nebo nájemného. Při použití další metriky individuálního blahobytu, kterou autoři nazývají kritérium pro „plný úvazek“ (Criterion for “full-time” – FT) lze nalézt monotónní distribuční vzorec, kdy trpí domácnosti s nejvyššími decily největším negativním efektem. Ženy mají výrazně nižší pracovní sklon, což vede k sazbám a nižší pracovní době.

Ve standardním grafickém znázornění rozhodnutí o nabídce práce je ekvivalentní příjem určen průsečíkem vertikální osy, při nulových hodinách práce, přičemž indifferenční křivka prochází vybraný svazek. Tato metrika byla dříve navržena jako takzvaný příjem z příjmu, nyní se nazývá kritérium nájemného. Výběr kritéria nájemného vede k tomu, že lidé se silnou averzí k práci jsou za tuto preferenci minimálně zodpovědní. Autoři použili další individuální metriku welfare, kterou nazvali jako kritérium FT. Toto kritérium zachází s jednotlivci charakterizovanými vysokou preferencí práce příznivěji, protože jedinci s méně „pracovitými“ preferencemi jsou nyní považováni za méně špatné než podle kritéria nájemného.

Příjmová nerovnost k analýze rozložení ročních výdělků

M. Drechsel-Grau et al. (2022) kombinací daně z příjmu fyzických osob a sociálního zabezpečení nabízí úplné rozložení ročních výdělků v Německu. Zjistili, že průřezová nerovnost rostla do roku 2009 u mužů a žen. Dále dokumentují rozdíly mezi pohlavími v průměrných výdělcích a nerovnosti v průběhu životního cyklu. Během velké recese dochází u mužů k větším ztrátám na výdělcích a ke ztlumení zisků. Kromě let recese dochází ke změnám v příjmech odrážejících celkový dobrý stav německého trhu práce a zvýšení nabídky práce. Z pohledu celkových příjmů včetně příjmů osob samostatně výdělečně činných (OSVČ), majitelů firem a pronajímatelů zjistili, že celková nerovnost vzrostla více než příjmová nerovnost. Změny příjmů podnikatelů jsou více rozptýlené, méně zkruslené a méně závislé na průměrném minulém příjmu než změny příjmů pracovníků.

Analýza také ukazuje kromě konvergence v průběhu času také velké rozdíly mezi muži a ženami na samém vrcholu. Z celkového rozdělení příjmů způsobeného ženami je méně pravděpodobné, že budou mít vysoké příjmy z podnikání. Příspěvek doplňuje literaturu o německé mzdové struktuře a nerovnosti pracovních příjmů několika důležitými způsoby. Před 90. lety studie zjišťují stabilní (průřezovou) mzdovou nerovnost v Západním Německu. Od poloviny 90. let (asi do roku 2005) měla nerovnost v oblasti mezd a tržních příjmů stoupající tendenci. Data z roku 2019 ukazují, že obecný nárůst mzdové nerovnosti se snížil strmě (ale nezastavil se) po roce 2005, zatímco nerovnost v ročních pracovních příjmech se dále nezvyšovala po roce

2005, kdy se míra zaměstnanosti zvýšila. Mzdová nerovnost poklesla již po zavedení sektorových minimálních mezd.

Autoři uvádí, že nepracovní příjem je hlavním zdrojem celkových příjmů. Vezmou-li celkový příjem (součet práce, pronájmu, OSVČ a příjmů z podnikání), najdou mnohem vyšší úroveň nerovnosti příjmů. Navíc se postupem času zvýšily horní percentily celkového rozdělení příjmů výrazně více než odpovídající percentily v rozdělení příjmů. Nárůst nerovnosti úzce souvisí se změnami ve struktuře domácností a chování v zaměstnání. Korporátní zvýšení daní zvyšuje mzdovou nerovnost, protože zaměstnankyně s nízkou kvalifikací, mladí a ženy nesou větší podíl na daňové zátěži.

Systém sociální ochrany jako klíčová stabilizační role pro jednotlivce a společnost

H. Immervoll et al. (2022) navrhuje nový empirický přístup ke kvantifikaci dostupnosti a hodnoty transferů příjmů po ztrátě zisku. Výsledky ukazují, že před pandemií covidu-19 rozdíly v podpoře příjmů mezi standardními a nestandardními pracovníky byly často značné. Velké mezery byly např. v Itálii a Portugalsku. Naproti tomu mezery byly statisticky nevýznamné v Austrálii, Rakousku, Belgii, Německu, Maďarsku a Spojeném království. Vzhledem k tomu, že tyto poslední země mají velmi odlišnou strategii sociální ochrany, výsledky naznačují, že omezení mezer v podpoře pro nestandardní pracovníky je dosažitelné pomocí různých návrhů politik a mechanismů cílení.

Zaměstnanci onemocněli, byli v karanténě nebo přišli o své práce, systémy placené nemocenské dovolené a pojištění v nezaměstnanosti mezi posledním čtvrtletím 2019 a druhým čtvrtletím 2020 vzrostly o 3,9 %, i když HDP na hlavu klesl o 12,4 %. Taková opatření pomohla mnohým zajistit určitý stupeň jistoty příjmu, jak dokládají nové údaje OECD monitorující příjemce různých podpůrných opatření.

Nedostatky v přístupu pro pracovníky na částečný úvazek byly v souladu s výsledky zákonných nároků méně časté, když se týkají pouze tří z deseti zemí. Úroveň benefitů pro brigádníky byly výrazně nižší než u standardních pracovníků v šesti z jedenácti uvažovaných zemí, v souladu se silnou vazbou na předchozí příjmy, která formuje nároky v mnoha programech podpory v nezaměstnanosti. Rozdíly v úrovních byly největší v jihoevropských zemích, kde pojištění dominují benefity.

V Austrálii vyšší výplaty dávek těm, kteří dříve pracovali na částečný úvazek, pravděpodobně odráží důležitost testování prostředků v kombinaci s nižšími příjmy domácností s (minulou) prací na částečný úvazek. Vzhledem k tomu, že vlády se často nemohly při posuzování opírat o stávající programovou infrastrukturu, mnoho žadatelů o podporu zažilo zpoždění. Kvůli urychlení plateb se správy někdy vyhýbaly hodnocení aktuálních potřeb nebo minulých příjmů zavedením univerzálních

hotovostních plateb všem domácnostem nebo velkým segmentům populace. I když jednodušší a rychlejší zavedené paušální platby pro každého je špatně zacíleno, a proto velmi nákladné.

Daňový a dávkový systém a jejich role při určování pracovních pobídek na trhu práce

H. X. Jara, K. Gasior a M. Makovec (2020) využili mikrosimulační techniky a reprezentativní průzkumy domácností ze všech 27 zemí EU a Spojeného království s cílem porovnat rozložení krátkodobých a dlouhodobých sazeb účastnické daně a mezní efektivní daňové sazby napříč podskupinami populace. Výsledky zdůrazňují velké rozdíly v distribuci pracovních pobídek napříč zeměmi Evropy, což lze vysvětlit nejen rozdíly v konstrukci systémů daní a dávek, ale také charakteristikami pracovní síly napříč zeměmi.

Ukazují, že návrhy systému daňového zvýhodnění hrají důležitou roli v úrovni a distribuci pracovních pobídek a že role konkrétních prvků se liší podle země a ukazatele. Dle zjištění krátkodobé sazby z daně z účasti (Participation Tax Rate – PTR) jsou v průměru o 20 p. b. vyšší než dlouhodobé PTR. Bližší pohled na složení pracovních pobídek napříč evropskými zeměmi také zdůraznil relevantní důsledky pro závislost na dávkách na jedné straně a na straně druhé pro návrh politiky. Například vzhledem k tomu, že složka přínosu krátkodobá PTR je relativně nízká v zemích jako Slovensko, Spojené království, Malta, Maďarsko a Polsko ve srovnání se složkou daní a příspěvků na sociální pojištění, je nepravděpodobné, že by mělo velký dopad pouze řešení problémů souvisejících s úrovní dávek na pracovní pobídky.

Ukazatele zachycují rozdíly v pobídkách práce napříč skupinami v důsledku návrhu politik daňových výhod (např. nemají nárok na pojištění v nezaměstnanosti), ale nezachycují možnost omezit jednotlivcům vstup do zaměstnání. Při rozsáhlém rozpětí PTR nejen poskytují informace o pracovních pobídkách k opuštění práce, ale také zachycují míru sociální ochrany poskytovanou daňově-dávkovým systémem v případě nezaměstnanosti. Měla by být zvážena nejen role štedrosti a trvání dávek v nezaměstnanosti z pohledu pracovních pobídek, ale také z pohledu poskytování adekvátní sociální podpory, která má zabránit tomu, aby lidé upadli do chudoby. Štedřejší a delší mimopracovní dávky by například mohly sloužit jako mechanismy, jak lidem najít lepší práci při opětovném vstupu na trh práce.

Charakterizaci populačních podskupin, která čelí nízké pracovní pobídce, lze považovat za užitečný první krok k diskusi potenciální reformy, aby se práce vyplatila. Z technického hlediska srovnávací analýza dále poskytuje výchozí bod pro diskusi o nejvhodnější definici nízké pracovní pobídky. Dostupnost ukazatelů pracovní pobídky pro širokou škálu zemí na základě mikrodat by umožnila budoucí (pře)hodnocení vztahu mezi návrhem systému daňového zvýhodnění a výsledky trhu práce,

jako je míra zaměstnanosti a nezaměstnanosti, a účast žen na pracovní síle. Rozložení dávek na dávky v nezaměstnanosti, sociální pomoc a další dávky je zvláště důležité při analýze krátkodobých a dlouhodobých PTR.

Celkově analýza citlivosti naznačuje, že rozdíly v pracovních pobídkách jsou způsobeny především systémem daní a dávek. V případě domácností s více výdělečně činnými osobami je disponibilní příjem domácnosti v nezaměstnanosti simulován postupně pro každého vydávajícího.

Dopad reformy sociálního zabezpečení 2019 na nerovnost v toku příjmů ze sociálního zabezpečení ve stáří

G. Klinges, A. Jousten a M. Lefebvre (2024) se zaměřují na belgické námezdně pracující a počítají, jak se jejich sociální zabezpečení (Social security wealth – SSW) vyvíjelo v důsledku reformy. Rozlišují dva samostatné efekty. Mechanický efekt uvažuje změnu v úrovni dávek v důsledku reformy pro pevné rozdělení důchodového věku. Efekt chování zohledňuje změnu v rozdělení věku odchodu do důchodu způsobenou změnami v pobídkách k setrvání v práci.

Podle výsledků je mechanický efekt pozitivní pro první decil, zatímco je negativní pro zbytek distribuce. Efekt chování je pozitivní pro všechny decily, od aplikace reformy má tendenci vést k pozdějšímu odchodu do důchodu. Vzhledem k tomu, že behaviorální efekt představuje pouze velmi malou část celkového účinku reformy na SSW, zůstává mechanický účinek nejdůležitější. Celkově se SSW prvního decilu mírně zvyšuje a SSW horního decilu se snižuje kvůli reformám vedoucím ke snížení nerovnosti.

Podrobnější analýza ze čtyř různých výstupních tras ukazuje, že štedřejší doplněk je program sociální pomoci (Garantie de Revenu aux Personnes Agées – GRAPA), který kompenzuje negativní vliv zbývajících reform na první decil. Bez této reformy v GRAPA systém by se první decil také ztratil z reformy. Nicméně, nerovnosti by se stále snížily, protože ztráta horních decilů je větší. Vyšší společenské vrstvy mají vyšší očekávanou délku života, která vede ke shromažďování dávek po delší období. Tím se zesiluje nerovnost, která již existuje kvůli rozdílné historii příjmů. Při ignorování rozdílů v úmrtnosti by se nerovnost ve stáří podceňovala. Srovnání měřítek nerovnosti mezi průměrným výdělkem a SSW ukazuje, že penzijní systém snižuje nerovnosti do značné míry již před dopadem reformy. Dodatečný účinek reformy je malý.

Autoři představují vývoj Gini koeficientu různých proměnných belgických pracovníků a důchodců ve věku 55–64 let. Toto pozorování platí jak pro veřejné důchodové dávky, tak pro všeobecný důchodový příjem zahrnující zaměstnanecké a soukromé důchody. Praktickou implementaci provádí správa Systému starobního důchodu (Old-age pension systém – OAP), která zkoumá zdroje domácnosti. Když

jsou zdroje na jednotlivce příliš nízké, je vyplácen příspěvek, který umožňuje dosáhnout prahové hodnoty. Na rozdíl od minimálního důchodu OAP, který vyžaduje splnění určitých kariérních podmínek, jediné podmínky, které musí být splněny pro získání nároku na GRAPA, je mít hlavní bydliště v Belgii a minimální věk 65 let. Navíc starší lidé potřebují mít belgické občanství nebo být v „asimilované situaci“, která zpřístupňuje GRAPA široké veřejnosti z řad dalších národností. Prahová hodnota zdrojů je u lidí žijících společně nižší, protože se předpokládá, že jednotlivci ve stejné domácnosti těží z úspor z rozsahu. Proto potřebují méně, aby dosáhli stejnou životní úroveň jako jednotlivec žijící sám. Navíc se předpokládá, že lidé sdílejí své zdroje v rámci domácnosti. To je důvod, proč zdroje všech žijících lidí v domácnosti se při zkoumání zdrojů zohledňují.

Důvody kolísání na vrcholu distribuce příjmů

J. A. Parker et al. (2010) uvádí, že ve Spojených státech od začátku 80. let byly příjmy horního 1 procenta o něco méně cyklické než průměr. Vysoká cykličnost mezi nejvyššími příjmy je zjištěna u domácností bez akciových opcí; sledování stejných domácností v průběhu času; pro příjem po zdanění, po převodu; a pro spotřebu. Studují cykličnost v celém rozdělení příjmů a sladí zjištění s dřívější prací. Větší podíl nejvyšších příjmů je navíc spojen s větší cykličností nejvyšších příjmů v posledních desetiletích, napříč podskupinami domácností s nejvyššími příjmy a ve změnách i napříč zeměmi. To naznačuje společnou příčinu. Teoreticky ukazují, že zvýšení výrobního rozsahu nejtalentovanějších může zvýšit jak špičkové příjmy, tak jejich cykličnost.

Perryho finanční sektor může z velké části vysvětlit nerovnost tím, že mzdy a platy prvních úrovní byly v roce 2008 o 183 miliard dolarů vyšší než průměrný růst od roku 1982. Mzdy téměř dvakrát vyšší než v ekonomice měly hedgeové fondy, které se mj. vyznačovaly vysokými výdělky finančních činností. Pákový efekt a rizika nahradil nejen příjem, ale kolísání na vrcholu distribuce příjmů. Vyhazení bohatství jednotlivců z výsledků jejich práce lze vysvětlit pomocí standardního vztahu mezi rizikem a výnosem ve financích. Existují 3 možná vysvětlení vyšší volatility spotřeby na high endu.

Za prvé, dostupné statistiky jiné než ty z daňových záznamů jsou extrémně nespolehlivé a zjištění může být falešné. Za druhé, i když lidé na vrcholu distribuce příjmů mají také vyšší poměr bohatství k příjmu, velká část tohoto bohatství je v nelikvidní formě, a proto nemusí být k dispozici pro hladkou spotřebu. Za třetí, spotřeba lidí na samém vrcholu může být hrubá. I když je spotřeba u skutečně bohatých nestálá, jejich užitečnost to pravděpodobně příliš neovlivní. Protože zisky jsou cyklické, bude i tento příjem cyklický.

Vzhledem k tomu, že kompenzační struktury jsou stále více založené na pobídkách a odklánějí se od pevné základní mzdy, mělo by to přispět k tomu, že nejvyšší příjmy budou cykličtější. Nordhaus se dle autorů také obával, že kapitálové zisky jsou velmi opomíjenou částí příjmu. Vzhledem k tomu, že některá cyklická složka kapitálových zisků není měřena, bylo by to další vysvětlení zjištění autorů.

Zvýší dávky a daňové úlevy a dlouhodobé důsledky pro relativní životní úroveň různých skupin a veřejné finance

H. Sutherland et al. (2008) se zabývají střednědobými důsledky současných politik navyšování, které se liší podle parametrů systému daní a dávek. Celkově by roční rozpočtový efekt mohl po 20 letech představovat finanční přínos ve výši až 3,6 procenta HDP. Rozsah účinku závisí na rozsahu růstu. Pokud ceny porostou rychleji než výdělky, pak efekt funguje obecně obráceně. Analýza se týká efektu v časovém horizontu, nikoli v konkrétním roce. Průměrná roční míra růstu za posledních 20 let byla 1,9 procenta. Namísto vymýcení dětské chudoby by pokračující současná politika úroveň téměř zdvojnásobila ad hoc. Strukturální reformy mohou takové postupné účinky kompenzovat. Tyto změny by musely být velmi časté.

Tvůrci politik mohou vidět fiskální brzdu a erozi přínosů jako bezbolestné nebo „tajné“ způsoby zlepšování veřejných financí ve vyšších příjmech. To může být například považováno za nezbytné kvůli požadavkům stárnoucí společnosti a přirozeným důsledkem toho, že si lidé obecně udrží méně v poměru k průměrně vydělanému. Dosažení veřejných financí tak, aby ovlivnily všechny distribuční dopady, by bylo velmi nerovnoměrně proporcionální. A to i po zohlednění středních příjmů by rostl pomaleji příštích 20 let. Pokud by vláda rozhodla, že poměr jinak implikovaný fiskálními daněmi bude stále značně zaostávat za nejvyššími příjmy, budou příjmy, které získají z celkového čistého zisku z příjmů, zaznamenávat relativní snížení úměrné jejich příjmům. Volby týkající se meziročního navyšování a indexace jsou často neviditelné a jejich dopady málo postřehnutelné, ale to zdaleka neplatí pro důchodovou politiku.

Výsledkem reformy je však v praxi ostrý rozdíl mezi zacházením s populací důchodců a nedůchodců. Jednou z možností je zaměřit dodatečné zdroje na děti ve snaze dosáhnout pokroku při snižování dětské chudoby a také obecně zmírňovat dopady eroze sociálních dávek. Velké zvýšení platby na dítě v rámci slevy na dítě může mít zásadní dopad na míru dětské chudoby. Pokud je to však financováno pokračujícím zvyšováním dávek obecně nižším než růstem příjmů, budou to bezdětní s nízkými příjmy, kdo na toto zlepšení nepřiměřeně doplatí. Vzhledem k vysoké míře chudoby v mezinárodním měřítku, zejména u dětí, a systému, který do značné míry používá jako výchozí nastavení cenovou vazbu, jsou důsledky ponechání rozhodnutí o zvýšení na autopilota velmi velké a taková rozhodnutí zasluhují mnohem otevřenější diskusi.

1.2 Přiřazení vlivu opatření na ukazatel míra podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem k principu age managementu a ke konceptu životního cyklu včetně důvodů¹

Podkapitola přiřazuje vybrané proměnné zaměstnanosti a sociálního postavení k teoretickému rámci **age managementu a konceptu životního cyklu**. U každého ukazatele hodnotí schopnost ovlivnit míru příjmové nerovnosti dostupným příjmem domácností podle příjmových kvintilů.

1. Počet pracovních úrazů žen ve věku 55–64 let v zemědělství, průmyslu a stavebnictví

Přiřazení: Age management

Důvody:

- Odráží zdravotní a pracovní udržitelnost starších pracovníků. Konkrétně jde o ženy v oborech s vyšší fyzickou zátěží a rizikovými podmínkami. Vyšší výskyt úrazů v předdůchodovém věku vede k dlouhodobé pracovní neschopnosti. Dále úrazy způsobují invaliditu nebo předčasný odchod z trhu práce.
- Koncept age managementu řeší tyto problémy ergonomickými úpravami pracovního prostředí, ale také preventivní péčí o zdraví. Využívané jsou také pružné úvazky a systémové snižování rizik na pracovišti ve vyšším věku.
- Dopad na příjem a nerovnost je přímý. Ztráta zaměstnání nebo jeho omezení snižuje disponibilní příjem. Dále také se zvyšuje závislost na sociálních dávkách a snižuje důchodový nárok. To všechno prohlubuje nerovnost mezi kvintily ve vyšších věkových kategoriích.

2. Počet dočasně zaměstnaných žen ve věku 15–24 let s nižším než základním vzděláním

Přiřazení: Životní cyklus

Důvody:

- Odráží nerovné výchozí postavení mladých žen na trhu práce. Kombinace nízkého vzdělání a dočasného zaměstnání je signálem rané pracovní nejistoty, která omezuje sociální vzestup.
- Koncept životního cyklu vyhodnocuje tento jev jako vznik „startovního znevýhodnění“. To má dlouhodobé dopady na pracovní kariéru, příjem, stabilitu i kvalitu života.

¹ Podkapitola 1.2 knihy byla napsaná podle opatření děkana Národohospodářské fakulty Vysoké školy ekonomické v Praze č. 01/2024 k psaní bakalářských a diplomových prací na NF VŠE v Praze Metodické pokyny pro psaní bakalářských a diplomových prací na Národohospodářské fakultě Vysoké školy ekonomické v Praze (Ševčík, Pavlík a Kozák, 2024).

- Dopad na příjem a nerovnost se projevuje kumulací ztracených příležitostí. Tyto ženy zůstávají častěji v nízkopříjmových zaměstnáních. Také mají slabé postavení na trhu práce. Dále mají horší přístup k benefitům. V dlouhodobém horizontu končí v nižších příjmových kvintilech. Tím jsou náchylné k mezigenerační chudobě a nerovnosti.

3. Výše čistého výdělku samostatné osoby bez dětí vydělávající 50 % průměrného výdělku

Přirazení: Životní cyklus i age management

Důvody:

- Odráží zranitelnost jedinců s nízkými příjmy, kteří nemají jiné zdroje podpory (např. děti, partnera). Jedná se o jedince na počátku pracovní dráhy nebo v pozdní fázi života.
- Podle konceptu životního cyklu příjmovou nerovnost způsobují životní přechody. Důvodem také může být přerušení kariéry, dlouhodobé nejistoty nebo nedostatečné vzdělání.
- Age management upozorňuje na možné příčiny nízké ekonomické soběstačnosti u starších pracovníků. Konkrétně ji může vyvolat nedostatek podpory zaměstnavatelů, absence rekvalifikací a nízká flexibilita trhu práce.
- Dopad na příjem a nerovnost je zásadní. Jedinci bez strukturální podpory často zůstávají „uvěznění“ v nižších kvintilech a nejsou schopni ekonomicky posílit svou pozici bez cílených opatření z hlediska věku či fáze života.

1.3 Výsledky mezinárodního výzkumu k vlivu opatření principu age managementu a konceptu životního cyklu na ukazatel osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu

V případech vysvětlující proměnné procentní rozdíl v odměňování žen a mužů (GPG) v realitní činnosti (1) se jedná o tyto skupiny závěrů:

Analýza dynamiky nástupu a odchodu ze smluv na dobu určitou

A. Baranowska, M. Gebel a I. E. Kotowska (2011) ukazují, že ani firemní odborné vzdělávání, ani diplomy z selektivnějších institucí terciárního vzdělávání neposkytují absolventům lepší přístup k bezpečným vstupním pozicím. Modely přechodu od smluv na dobu určitou k nezaměstnanosti naznačují, že načasování

odchodu se často shoduje s datem, kdy se uvolněný zaměstnanec stane způsobilým pro pobírání dávek v nezaměstnanosti. Výsledky ukazují, že absolventi se špatným sociálním zázemím, nízkým vzděláním a obecnými, spíše specifickými pracovními dovednostmi při vstupu na trh práce častěji uzavírají smlouvy na dobu určitou. Polští zaměstnavatelé stále oceňují většinu dovedností (včetně školních odborných kurzů), a to i přes oslabené zapojení zaměstnavatelů do navrhování a organizace odborných kurzů a školení. Zejména firemní školení pro absolventy technických oborů se zdá být neúčinné, zatímco firemní školení na nižších odborných úrovních se jeví jako efektivní, což může souviset s jeho delším trváním a specifickostí povolání. Výsledky nepodporují očekávání, že polští absolventi magisterského studia bez školního mají nejvyšší šance získat trvalé zaměstnání.

Šance na vstup do stálého zaměstnání neklesají v průběhu doby trvání smlouvy na dobu určitou. Absence monotónního nárůstu rizika přechodu ze smluv na dobu určitou ke smlouvám na dobu neurčitou rovněž neguje perspektivu odrazového můstku. Velká část absolventů, kteří opustí své první smlouvy na dobu určitou, se stane nezaměstnanými nebo neaktivními. Z analýzy dále vyplývá, že prudký nárůst míry odchodu ze smluv na dobu určitou do nezaměstnanosti odpovídá vrcholu míry odchodu ze smluv na dobu neurčitou a dochází k němu v období, kdy mladí pracovníci poprvé získají nárok na dávky v nezaměstnanosti. Když však k odchodu dojde během pozdějších fází funkčního období, je relativně pravděpodobnější, že odejdou do nečinnosti. Mladí lidé žijící na venkově tvoří skupinu, u které jsou smlouvy na dobu neurčitou vzácné a odchody do nezaměstnanosti mohou souviset s nedostatkem pracovních příležitostí v odlehklých oblastech. Ženy mají vyšší míru odchodu ze smluv na dobu určitou při delších funkčních obdobích.

Polsko je stále relativně chráněno, zatímco mladí lidé vstupující na trh práce jsou nejvíce ohroženi uzavíráním smluv na dobu určitou. Například u polské mládeže ve věku 15–24 let činil podíl zaměstnanců se smlouvami na dobu určitou 67,3 procenta. U žen a mladých lidí žijících ve venkovských oblastech je méně pravděpodobné než u mužů a mladých lidí žijících ve městech, že jim budou nabídnuty smlouvy na dobu neurčitou. Nejnižší relativní riziko uzavření smlouvy na dobu určitou mají absolventi s lépe vzdělanými rodiči. Zdá se, že mladí lidé s rodiči umístěnými vysoko v sociální hierarchii častěji odmítají smlouvy na dobu určitou, zatímco mladí lidé, kteří nemohou očekávat rodičovskou podporu, častěji přijímají smlouvy na dobu určitou, aby si vydělali peníze.

Hlavní determinanty sklonu ke statutu NEET

F. E. Caroleo et al. (2020) zdůrazňují klíčovou roli ve sklonu k mladým lidem ve věku 19 až 30 let, kteří nejsou zaměstnaní, nevzdělávají se ani se neúčastní odborné

přípravy (Young people, aged between 19 and 30 years, not in Employment, Education or Training – NEET) při přechodu ze školy do zaměstnání v rámci prvního přístupu na trh práce. Dále také zdůrazňují silný vliv dlouhodobé nezaměstnanosti, potvrzující strukturální povahu fenoménu NEET zejména v zemích, kde úroveň NEET zůstávají vysoké i v době ekonomického zotavení. NEET status se může naopak odvozovat od řady objektivních podmínek jako špatné rodinné zázemí, zdravotní postižení, nízká vzdělání, status přistěhovalce a dlouhodobá nezaměstnanost. Status NEET může v té či oné kombinaci posunout mladé lidi, kteří právě dokončili studium, mezi nezaměstnané nebo mezi stále jednodušeji vzdávající se hledání dočasných, méně kvalitních zaměstnání nebo mezi odražené od aktivního hledání zaměstnání. Riziko NEET pozitivně koreluje se strukturálními nepříznivými podmínkami na trhu práce a pasivními dotacemi nezaměstnaným a negativně s tempem růstu HDP, s aktivní politikou zaměstnanosti a s investicemi do vzdělání. Na individuální úrovni předurčuje jednotlivce být NEET sociálně vyloučenými a postiženými chudobou, což může představovat psychologické, materiální a behaviorální důsledky (např. sebedestruktivní chování).

Opatření, která mohou ovlivnit přechod ze školy do zaměstnání, mohou být: aktivní program na trhu práce (Active labour market programme – ALMP), programy odborného vzdělávání a přípravy (Vocational Education and Training programmes – VET) a další učení. Aktivní politiky trhu práce jednak hrají klíčovou roli při nasměrování pracovní síly do odvětví, která postrádají kvalifikované pracovníky, při stimulaci schopnosti trhu práce zvládat změny z hlediska inovací a následně zlepšení odolnosti ekonomiky. Aktivní politiky zaměstnanosti zaměřené na boj proti nezaměstnanosti mládeže často zahrnují veřejné služby zaměstnanosti (Public employment services – PES). Za druhé, odborné vzdělávání a příprava ve vzdělávacím systému zahrnují výuku a praxi orientovanou na přípravu lidí na práci tím, že jim vštíplí technické dovednosti, které určitá zaměstnání vyžadují. VET vyžaduje aktivní zapojení firem do předávání dovedností a přímou spolupráci institucí v motivaci firem, aby dělaly právě to, i když mladí lidé mohou tyto dovednosti uplatnit jinde v blízké budoucnosti. A konečně, učňovská příprava zahrnuje různé formy spolupráce mezi firmami a odbornými školami pro základní školení zaměřené na získání obecných dovedností a pracovních zkušeností jednotlivci.

Silná korelace s produktivitou na úrovni země naznačuje, že jediný způsob, jak trvale přivést více mladých lidí na trh práce, znamená rostoucí investice do infrastruktury, technologií, inovace a do vzdělávání, aby se dnešní mládež vštíplila odpovídající dovednosti a kompetence. Zatímco iniciativy zaměřené na mzdové náklady mohou pomoci jen částečně v krátkodobém horizontu snížit podíl NEET v populaci, pouze investice mohou zaručit konkrétní zlepšení schopnosti mladých lidí a zajistit a udržet si pracovní místa.

Další silný faktor fungování trhu práce a přechodu ze školy do zaměstnání zahrnuje flexibilitu trhu práce. Flexibilita vychází z ochrany zaměstnanosti v legislativě a z ochrany pracovníků před individuálním propouštěním, nařízení dočasné formy zaměstnání a dalších požadavků na hromadné propouštění. Zejména dočasná práce může pro mladého člověka znamenat příležitost, jak získat školení a nalézt nejvhodnější pozice, zatímco pro zaměstnavatele představuje způsob testování mladých lidí a placení nízkých mezd za nízkou produktivitu.

Kauzální účinek vzdělávacího programu pro znevýhodněné mladé lidi na trhu práce

A. Dalla-Zuanna a **K. Liu** (2019) použili model sekvenčního výběru k analýze dynamických léčebných účinků práce Job Corps programu pro znevýhodněnou mládež. Zápis do Job Corps na dobu mezi 3 a 6 měsíci zvyšuje výnosy na jiné typy vzdělávání, ale pro kratší a delší období nikoli. V souladu s tímto zjištěním také ukázali, že přímý vliv prvního období v Job Corps na oba výdělky a zaměstnanost je negativní. Například ukázali, že zacílení na 60 % populace s nejvyšší předpokládanou individuální návratností zdvojnásobuje očekávané přínosy programu ve srovnání s náhodnou alokací na 60 % populace. Pokud se program zaměřil pouze na 30 % populace s nejvyšší návratností, očekávané přínosy by nakonec převýšily očekávané náklady.

V tomto ohledu kombinování experimentální variace s teoretickým rámcem volby je užitečné, protože může mít užitečné důsledky pro tvůrce politik, pokud jde o to, jak změnit design programů za účelem zlepšení jejich nákladové efektivity.

Job Corps je největší odborně zaměřené vzdělávání, které spravuje Ministerstvo práce (Department of Labor – DOL). Program se zaměřuje na mladé lidi (ve věku 16 až 24 let), kteří pobírají sociální nebo potravinové lístky nebo mají příjem nižší než 70 % pod úroveň příjmu „nižší životní úroveň“. Ve skutečnosti jsou návraty do alternativních vzdělávacích programů po dlouhých obdobích nižší v Job Corps.

Celkově se zdá, že krátké období v Job Corps snižuje návratnost k dalšímu vzdělání, ale efekt je pozitivní pro ženy a obecně není významný ani pro výdělky, ani pro zaměstnání. Získávání 3 až 6 měsíců Job Corps doplňuje ostatní dostupné vzdělávací programy. Efekt je velký a významný pro výdělky a znamená, že Job Corps zvyšuje výnosy různých vzdělávacích programů téměř o 40 %. Velikost komplementarity je různá pro odlišné skupiny, ale je vždy pozitivní a velká. Více než 6 měsíců v Job Corps poskytuje dovednosti podobné ostatním programům, lze získat další dovednosti poté, co Job Corps má menší výnosy. Tyto výsledky jsou také značně heterogenní a zdají se výraznější pro mladé ženy.

Granulární struktura jako makroinstitucionální charakter cest mezi vzděláváním a trhem práce

T. A. DiPrete et al. (2017) tvrdí, že nerovnost mezd a výdělků podle pohlaví a podle rasy / etnické příslušnosti může být částečně vyjádřena prostřednictvím genderových a jiných rozdílů ve vazbě na vzdělávací výsledky a povolání. Například, poměrně vysoká genderová kvalita v Německu, která je daná konzervativní „rodinnou“ politikou sociálního státu, je silná, pokud německé ženy nemohou najít související povolání nebo se vyhýbají studijním oborům, které na ně silně navazují pracovní destinace. Takové vysvětlení by osvětlilo procesy, kterými sociální státy a genderové kultury vytvářejí strukturální bariéry dosažení genderové rovnosti. Podobně jako pro přistěhovalce může být obtížné najít dobře placené zaměstnání, a mohou se proto rozhodnout pro znovuotevření, ale také více zvýhodněné, vzdělávací a pracovní kariéry. Ti s akreditací ze silně propojeného vzdělávacího programu mohou mít ve své kariéře menší mobilitu vzhledem ke svému specifickému stupni. Kromě toho lze očekávat, že silné vazby se v průběhu kariéry liší a tato úroveň variace je v jednotlivých zemích odlišná. Část této variace může vycházet z ekonomických a technologických změn, které vedou trendy v průmyslové a profesní struktuře a distribuci pracovních míst. Část variace může vycházet z institucionální flexibility nebo bariér k pracovní mobilitě, která by ovlivnila vztah mezi lety zkušeností pracovní síly.

Očekávání studentů ohledně návratnosti k dokončení vyššího vzdělání

L. Ehrmantraut, P. Pinger a R. Stans (2020) naznačují značné vnímané výnosy při vyšším vzdělání. Navíc tím, že využívají individuální variace, dokumentují značné očekávané výnosy trhu práce ze signalizace, zatímco vnímané zvýšení produktivity (lidského kapitálu) se zdá být méně výrazné. Přes očekávaný průběh v kariéře najdeme trvalé prémie za vzdělání i důkazy podpory při školení zaměstnavatelů.

Efekty stupně vzdělání jsou trvalou podmínkou, ale stávají se méně důležitými ve srovnání s očekávanou produktivitou na pracovišti při vysvětlování očekávané dynamiky mezd v průběhu kariéry. Současní studenti vnímají signalizaci jako důležitou u vysoce perzistentních podmínek celoživotní mzdy. Absolventská prémie vzniká, protože absolventi jsou neúměrně zastoupeni jednotlivci, jejichž návraty ke vzdělání jsou zvláště velké.

Hlavní motivací studentů k návštěvě vysoké školy je získání pověřovací listiny spíše než se učit nové dovednosti, koncepty a materiály. Zdá se, že je omezená ochota studentů studovat materiál nad rámec toho, co je zaručeně na zkoušce. Vnímané pravděpodobnosti ukončení univerzitního studia naznačují, že politiky zaměřené na předčasné odchody studentů by se měly soustředit na opatření zaměřená na psychologické náklady na studium spíše než například na vnímání budoucích výnosů. Pokud se

však vzdělávání týká pouze signalizace, vysoce produktivní typy získají titul pouze v případě, že neexistuje jiná, levnější (ale stejně důvěryhodná) cesta dokumentovat jejich budoucí produktivitu.

Studenti očekávají, že jejich odchodné bude mnohem nižší než jejich promoce. V průměru studenti očekávají 27 400 eur ročního výdělku, když opustí univerzitu, místo 38 000 eur při promoci. Průměry jsou váženy podle oboru a pohlaví. Dále vzorce očekávaných výdělků mezi univerzitními obory a pohlavím naznačují průměrně vyšší očekávané výdělky u mužů a STEM oborů (např. právo, ekonomika, humanitní/sociální vědy). Tato dlouhodobá očekávání jsou přiměřená navzdory očekávané mzdě vyšší o 15 % ve srovnání se současnými pozorovanými mzdami vzhledem k tomu, že pravděpodobně povede rostoucí kvalifikační prémie k vyšším mzdám u budoucích kohort zkušených pracovníků s vysokoškolským vzděláním, ve srovnání se současnými.

Vzdělávací a pracovní dopad odborného vzdělávání a přípravy

J. R. Ferreira a P. S. Martins (2023) zjišťují u pohlaví velké rozdíly v odborném vzdělávání a přípravě (Vocational education and training – VET), přičemž mnoho kurzů si vybírají téměř pouze chlapci nebo dívky. U odborného vzdělávání a přípravy vzrostla na středních školách míra promoce. Odhady autorů obvykle přesahují 50 p. b. Tyto účinky jsou ještě silnější u studentů s horšími výsledky a u příjemců sociálních dávek. Navíc, autoři nachází důkazy o regionálním růstu zaměstnanosti mládeže po rozšíření odborného vzdělávání a přípravy. VET absolventi také těží z vyšších mezd a dalších pozitivních výsledků.

Také zjišťují, že absolvování odborného vzdělávání a přípravy významně zvýšilo míru absolventů vyššího sekundárního vzdělávání. Studenti, kteří se zapíší v odborném vzdělávání a přípravě poté, co se v jejich školách rozšířila dostupnost odborného vzdělávání a přípravy, dramaticky zvýší po absolvování své vyhlídky. Rozšíří se do sazené vzdělání mezi ty, kteří jinak odcházejí dříve. Zjistili dále, že efekty absolvování jsou ještě větší u studentů s horšími výsledky, u dětí rodičů s nižším vzděláním a příjemců sociálních dávek.

Účinky odborného vzdělávání a přípravy se týkají i žen, nikoli pouze nebo převážně mužů. Nachází značný prostor pro dostupnost odborného vzdělávání a přípravy při formování genderové segmentace v povoláních. Vyplyvá to z velké genderové nerovnováhy ve složení kurzů odborného vzdělávání a přípravy, což je v kontrastu s případem akademických kurzů. Tyto výsledky podporují dřívější zjištění o velkých genderových rozdílech v povoláních a odvětvích a jejich roli při ovlivňování mzdových rozdílů mezi muži a ženami.

Dopady dočasného zaměstnání na následnou individuální kariéru

M. Gebel (2010) zjišťuje, že nově přichozí němečtí zaměstnaní trpí vyšší počáteční mzdovou sankcí a rizikem, ale všechny rozdíly se ve srovnání s novými smlouvami po pěti letech zmenšují. Nevýhody počátečního přechodného období jsou slabší pro ženy v Německu, zatímco rozdíly mezi pohlavími ve Spojeném království mají menší dopad. Přeshraniční absolventi terciárního vzdělávání neregistrují vyšší riziko nezaměstnanosti nebo nečinnosti. Pokud jde o pohlaví, tato studie zjistila slabší nevýhody počátečního dočasného zaměstnání pro ženy v Německu. Míra nečinnosti mezi dočasně zaměstnanými ženami je navíc v Německu vyšší, protože v Německu převažuje mužský model živitele rodiny.

Návrat ke vzdělání je oblíbenou možností pro mladé muže, kteří začínali v nejistých pozicích a kteří jsou ve více znevýhodněné pozici než jejich ženské protějšky. Pokud mladý zaměstnanec splní očekávání zaměstnavatele, pracovní poměr bude zachován nebo přeměněn na smlouvu na dobu neurčitou, což povede k pobídkám ke školení a kompenzaci růstu mezd. Lze očekávat, že ženy nastupující na trh jsou více koncentrovány ve znevýhodněných segmentech trhu práce ve srovnání s jejich mužskými protějšky v důsledku převládající profesní segregace podle pohlaví. Ženy nastupující na trvalý pracovní poměr by tedy měly mít méně příležitostí zajistit si mzdové a zaměstnanecké kariérní výhody ve srovnání se ženami nastupujícími na dočasné pozice. Očekává se také, že dočasně zaměstnané ženy se častěji stahují z pracovní síly a věnují se výchově dětí. Snížení mzdového rozdílu může být vyvoláno pozitivním výběrem úspěšných uchazečů o dočasné zaměstnání, zatímco neúspěšní uchazeči o dočasné zaměstnání jsou uvězněni v nezaměstnanosti nebo nečinnosti.

Vztah mezi sociálním zázemím a pozdější kariérou NEET na trhu práce

T. Järvinen (2019) tvrdí, že se za 10 let v souladu s cílem snížení počtu lidí, kteří předčasně opouštějí školní docházku a kteří se znovu začleňují do NEET, podařilo častěji skončit ve stabilní pracovní kariéře lidem z více zvýhodněného sociálního zázemí oproti potomkům méně vzdělaných rodičů.

V případech pozdějšího začlenění a vyloučení NEET je jedním z klíčových problémů jejich ochota či neochota navštěvovat vzdělávání druhé šance. Rozhodnutí o vzdělávání, včetně neúčasti ve vzdělávání, lze chápat pouze z hlediska životní historie těch, kteří je tvoří, přičemž identita se vyvinula prostřednictvím interakce s kulturou, ve které subjekt žil a žije.

V rámci svých horizontů se lidé rozhodují pragmaticky racionálně. Za 10 let však vliv sociálního zázemí na pozdější kariéru NEET na trhu práce poklesl. Jedno vysvětlení pro to mohou být politické investice do vzdělávání a odborné přípravy druhé šance s cílem snížit vzdělávací a sociální vyloučení. Zatímco rozdíly mezi pohlavími

v dosaženém vzdělání v poslední době zmizely, nebo se dokonce obrátily v mnoha evropských zemích, bylo prokázáno v několika studiích, že vzdělání není rovnocenným zdrojem pro muže a ženy.

Analýza finských politických dokumentů o politikách celoživotního učení mezi lety 2006 a 2016 odhaluje jeden důležitý aspekt finské politiky, a to třídní strukturu a nespravedlivé životní příležitosti pro mladé lidi z různých skupin socioekonomických oblastí.

Gendrová nerovnost na cestě k vysokoškolskému vzdělávání

M. Lörz a **K. Mühleck** (2019) tvrdí, že v posledních desetiletích velký počet postindustrializovaných ekonomik zaznamenal rostoucí účast žen na vysokoškolském vzdělávání. Muži a ženy se však stále liší, pokud jde o jejich následnou akademickou kariéru a vyhlídky na trhu práce. Výsledky ukazují, že genderové rozdíly jsou výraznější na začátku akademické kariéry a mají tendenci mizet v pozdějších fázích. Zejména rozdíly mezi pohlavími se nejvýrazněji objevují při přechodu do dalšího vzdělávacího stupně, spíše než aby byly způsobeny rozdílnou mírou ukončení studia. Muži a ženy se liší v důvodech, proč zahájit nebo ukončit akademickou kariéru, přičemž různé důsledky mají zejména rodinné okolnosti.

Samostatné analýzy pro ženy a muže odhalují, že mnoho mechanismů se výrazně liší podle pohlaví. Zdá se, že rodičovství brání v akademickém kariérním postupu u obou pohlaví, i když některé studie naznačují, že kariéra žen je ovlivněna více než kariéra mužů. Avšak zatímco muži s dětmi se častěji rozhodnou nepokračovat v dalším akademickém stupni, ženy s rodinnými závazky absolvují méně často. Obecněji se muži a ženy liší v dopadu vzdělávacích nebo pracovních okolností a také v důvodech, proč zahájit nebo ukončit akademickou kariéru, pokud jde o motivaci a výkon. Výsledky navíc ukazují, že genderové rozdíly v akademické kariéře nelze řešit pouze uvažováním o volbě studijního oboru, protože muži a ženy v rámci stejného studijního oboru se liší z hlediska jejich pravděpodobnosti vykonávat akademickou kariéru. Zdá se, že kontext oboru, kde dominují muži, odrazuje ženy od akademické kariéry, ale totéž neplatí pro muže v oborech, kde dominují ženy.

Teoreticky lze výhody mužů v oborech, v nichž dominují ženy, do určité míry vysvětlit tím, že jsou „tokenem“ s vyšším postavením než většina. Zdá se sporné, zda mají studenti vyšší postavení než jejich vrstevnice při motivaci k akademickému studiu. Za prvé jsou vhodné akce zaměřené na zacílení přechodu k vysokoškolskému vzdělávání. Ženy se ukázaly na tomto pozadí více informovány a mají vynikající vyhlídky na zaměstnání v diskusích o reintrodukcii. Za druhé, ženy při dominanci mužů mohou začít doktorský program po narození dítěte v případě lepší kompatibility flexibilního ustanovení o péči o děti a finanční pomoci. Lze očekávat, že kariéra se bude prolínat s trhem práce.

Vzdělávání dospělých a celoživotní vzdělávání

M. Osborne a K. Sankey (2009) připomínají, že vzdělávání dospělých a celoživotní vzdělávání ve Spojeném království poskytují různé typy institucí a lze je nalézt na mnoha místech. Nabídka je realizovaná v 6. ročníku na vysokých školách terciárního a dalšího vzdělávání (Further Education College – FEC); prostřednictvím vzdělávání dospělých a komunitního vzdělávání (Adult and community learning – ACL) v řadě prostředí (veřejných i soukromých), včetně komunitních center, knihoven a muzeí; na univerzitách a dalších vysokých školách (Higher Education Institutions – HEI); prostřednictvím školení zaměřeného na práci a souvisejícího s prací; prostřednictvím opatření odborů; u soukromých poskytovatelů školení; u univerzity třetího věku.

Vyučovací styly v systému hromadného vzdělávání nejsou zaměřeny na přístup vzdělavatelů dospělých v relativně malých skupinách a převaha výzkumu a publikací upřela možnosti pro tuto okrajovou vyučovací činnost. Zánik kateder dále vedl k poklesu nabídky široce založeného vzdělávání dospělých na postgraduální úrovni s relativně malým počtem nabídek na magisterské úrovni i mimo ni.

Zdá se, že vzdělávání dospělých bude stále více financováno prostřednictvím poptávkových mechanismů. Autoři tvrdí, že model financování, který je založen na poptávce, bude méně stabilní, a přestože logika takového přístupu je obhájitelná, nebere v úvahu nezávazného studenta a obtížně dosažitelného studenta. Vzdělávání dospělých bylo historicky vždy na okraji, protože velká část jeho činnosti je na úrovni základních dovedností nebo pro osobní rozvoj a není jasně spojena s odbornou kompetencí. Zvláštní pozornost vyžaduje nedostatek identifikovatelné kariéry ve vzdělávání dospělých, které by mohlo přitahovat mladé lidi ve škole v přímém kontrastu s dobře pochopenou cestou stát se učitelem na základní nebo střední škole. Vzdělávání v Anglii je však významným pokrokem a zdá se, že v Evropě nemá konkurenci.

Vzhledem ke změnám v evropských předpisech o zaměstnanosti a rostoucímu důrazu na mainstreaming univerzitních postupů je nyní pravděpodobnější, že tito zaměstnanci budou zaměstnáni na dílčích pozicích s poměrným statutem a pracovními podmínkami přesně srovnatelnými s pracovníky fakulty na plný úvazek. Je zde výrazný genderový rozdíl, přibližně 75 % zaměstnanců tvoří ženy. Přestože budou zaměstnáni na stejné platové stupnici a se stejnými pracovními podmínkami jako všichni ostatní zaměstnanci univerzity, dospělí a další zaměstnanci budou obecně odměňováni na spodní hranici. Asociace univerzit pro celoživotní vzdělávání (Universities Association for Lifelong Learning – UALL) sdružuje více než 80 institucí vysokoškolského vzdělávání, které nabízejí řadu služeb pro dospělé, včetně profesní aktualizace, kurzů s rozšiřujícím přístupem, programů otevřených přednášek,

preddůchodových kurzů, titulů na částečný úvazek, komunitního dosahu, kurzů pro ženy a znevýhodněné skupiny a školení v rámci veřejného a soukromého sektoru pro různé organizace. Součástí některých univerzitních programů je také poskytování pracovních míst místním společnostem a distanční vzdělávání. Kurzy na částečný úvazek vedoucí k získání diplomů a titulů na pregraduální a postgraduální úrovni nabízí řada univerzit a zvláště důležitý je v tomto poskytování pro dospělé příspěvek Open University po celé Velké Británii.

Souvislosti mezi rostoucím počtem mladých dospělých mimo pracovní sílu, pracovním prostředím a rodinným zázemím

T. Shinozaki (2012) zjistil, že kromě vzdělání respondentů jsou významnými determinanty výsledků zaměstnání mladých dospělých jejich rodiče v době, kdy byli respondenti mladiství. Opuštění pracovní síly souvisí zejména s tím, že dříve měli vysokou životní úroveň a nedosáhli stejné úrovně vzdělání jako rodiče stejného pohlaví. Mladí lidé zaměstnaní, ve škole nebo hledající práci mají jiné osobní rysy a rodinné zázemí než jejich nezaměstnaní vrstevníci, kteří vytrvale hledají práci. Platí, že nezaměstnanost se zvyšuje nadprůměrnou životní úrovní, která neodpovídá dosaženému vzdělání rodičů stejného pohlaví.

Tato zjištění naznačují, že jedním z důvodů, proč nezaměstnaní přestávají aktivně hledat práci, může být jejich nespokojenost s nabízenou mzdou. Nezaměstnaní, kteří se v minulosti těšili vysoké životní úrovni, se možná pokoušejí tento standard udržet a odmítají přijímat nízko placená zaměstnání, která by nepodporovala životní styl střední třídy. Rostoucí procento pracovníků muselo přijmout dočasné zaměstnání se mzdou hluboko pod mzdou běžných zaměstnanců na plný úvazek. Vláda se mohla pokusit změnit nabídku práce tím, že se bude zabývat faktory, které vedou mladé lidi k odchodu z pracovní síly, a tím je přinutí k opětovnému zapojení na trh práce. Pokud se například podaří přesvědčit nezaměstnané, aby zmírnili svá očekávání (např. snížením svých rezervačních mezd), více z nich přejde do zaměstnání.

Pokud člověk navštěvuje nižší, technickou nebo čtyřletou vysokou školu, je nepravděpodobné, že bude nezaměstnaný. Lidé, kteří opustili poslední školu, kterou navštěvovali, mají vysokou pravděpodobnost, že se stanou nezaměstnanými. Velká část nezaměstnaných je z rodin s nadprůměrnými příjmy a může se smířit s prudkým poklesem své životní úrovně. Vzdělání rodičů je pro nezaměstnané pozitivně významné. Pokud dítě dostane stejné vzdělání jako jeho rodič, může se očekávat, že jeho mzda bude navýšena minimálně stejně jako jeho rodičům. Naopak, pokud rodiče nezískají vzdělání, prémie za vzdělání by byla mimo dosah.

Lidé se však zdráhají mít nižší životní úroveň. Mnoho respondentů uvedlo, že nehledají práci, protože pochybují, že by ji byli schopni dělat dobře. Jiní uvedli, že

zdravotní problémy je drží stranou. Mnoho mladých lidí buď uvedlo, že hledali bez úspěchu, nebo že nemohli najít práci, která by vyhovovala jim nebo jejich kariérním cílům.

Ve stejném období však míra participace na pracovní síle osob ve věku 25–34 let nadále rostla, jako tomu bylo v posledních 30 letech. Tento nárůst se připisuje ženám, které tráví méně let jako ženy v domácnosti na plný úvazek, protože se později vdávají a mají lepší přístup k mateřské dovolené, a to díky zlepšení pracovního práva a podnikových postupů, které matkám poněkud usnadnily zůstat v zaměstnání.

Dlouhodobé vyhlídky mladých lidí mimo trh práce a vzdělání

R. Thompson (2011) dává kategorii NEET do souvislosti s koncepcí sociálního vyloučení, v níž se ústřední politika zaměřuje na přesun mladých lidí přes hranici mezi participací a neúčastí a nerovnostem ve vzdělávání a zaměstnání je věnována menší pozornost. Článek tvrdí, že výzkumné důkazy ukazují, že individualizované přístupy založené na osobních a kulturních charakteristikách mladých lidí NEET jsou pro pochopení této skupiny a rámcové politiky nedostatečné. Článek navrhuje, že při vytváření řešení, která uznávají podstatu problémů NEET v širších sociálních nerovnostech, je třeba použít silnější verze sociálního vyloučení.

Zkušenosti mladých lidí NEET nelze zohlednit pouze z hlediska dispozic jednotlivců a jejich rozhodnutí. Subjektivní faktory jsou důležité, ale jsou zakotveny v objektivních podmínkách a vycházejí z nich, včetně místních struktur příležitostí a obecnějších interakcí mezi trhy práce a sociální distribucí dosaženého vzdělání. Mladí lidé získávají ze třídy, rodiny a přátel specifické druhy sociálního a kulturního kapitálu zakořeněného v místních podmínkách, které mohou být umožněny nebo omezující. Vysokoškolské vzdělání je vnímáno jako vzdálená vyhlídka a sociální sítě směřují mladé lidi k málo kvalifikovaným, ale dostupným zaměstnáním. Více než 80 % mladých lidí z prostředí s nízkým příjmem (Socio-economic status – SES) se účastní individuálních vyjednávání o složitých strukturách příležitostí, když jsou z dělnického prostředí. Více naladěni na akademickou kariéru jsou ti, kteří mohou čerpat z rodinných a vrstevnických zdrojů.

Zejména pro ty, kteří mají nejméně dobrou kvalifikaci a žijí v nejhudších oblastech, bude „začlenění“ prostřednictvím vzdělávání nebo odborné přípravy pravděpodobně znamenat přidělení do kurzů a programů odborné přípravy, které přinášejí jen malý přínos, ať už z hlediska výhod na trhu práce, nebo pokroku ve vzdělávání. Příspěvek na údržbu vzdělání (Education Maintenance Allowance – EMA) zvýšil míru účasti na denním vzdělávání a v omezené míře pomohl mladým lidem s nižšími výsledky dosáhnout mírně vyšší úrovně kvalifikace. Mladí lidé jsou „skladováni“ ve vzdělávání, na rozdíl od toho, aby mladí lidé měli příležitost dosáhnout

pokroku, pokud jde o zvyšování kvalifikace. Už jen tím, že existuje rozšířená střední třída a její schopnost manipulovat vzdělávací trhy, představuje mimořádně obtížnou překážku vzestupné mobility mezi mladými lidmi z dělnického prostředí. To zase znemožňuje postup do důstojných pracovních míst a školení pro osoby s nižším vzděláním.

Sekundární trh „špatné práce“, ke kterému mají přístup mladí lidé i jejich rodiče, nahradil samostatný trh práce pro mladé. O zkušenostech mladých lidí na tomto sekundárním trhu práce je málo známo. V důsledku toho se dá očekávat, že politika týkající se mladých lidí NEET bude i nadále utvářena „slabým“ pojetím sociálního vyloučení. I když bude schopné napomáhat osobnímu rozvoji zranitelných lidí v pozdějších letech dospívání, bude příliš omezené a příliš pozdě na to, aby skutečně změnilo jejich sociální nerovnost.

Vztah mezi NEET a sociálním nebo vzdělávacím znevýhodněním je však genderově podmíněný. U dívek bez kvalifikace je menší pravděpodobnost, že se stanou NEET, než u chlapců. Pobyt ve vnitřním městě nebo sociální bydlení má velký vliv na chlapce, zatímco pro dívky je významnější rodinná chudoba. U mladých žen ve věku 16 let je méně pravděpodobné, že budou NEET než u mladých mužů. Existují důkazy o dalších dlouhodobých důsledcích NEET, jako jsou snížené celoživotní výdělky, zneužívání drog a trestná činnost. Tyto důkazy jsou však založeny na nepřímých souvislostech způsobených faktory, jako je vyloučení ze školy nebo nedostačující kvalifikace, a mělo by se s nimi zacházet opatrně.

V případech vysvětlujících proměnné počet dočasně zaměstnaných mužů ve věku 15 až 24 let s nižším než základním vzděláním jde o:

Vysokou nezaměstnanost a míru nečinnosti a negativní dopad na produktivitu, blahobyt, dlouhodobou vyhlídku na zaměstnání i míru plodnosti

F. E. Caroleo et al. (2020) potvrzují pomocí odhadů logitových modelů, že se pravděpodobnost zařazení NEET mezi zeměmi výrazně liší. Nejvyšší pravděpodobnost se nachází mezi jihoevropskými zeměmi (s Itálií na vrcholu žebříčku), zatímco na vrcholu žebříčku jako nejlepší najdeme severoevropské země, kde jsou vyspělejší sociální režimy, bezprostředně následované zeměmi kontinentální oblasti s efektivnějšími systémy přechodu ze školy do zaměstnání. Země východní Evropy a liberální země leží ve střední pozici. Během finanční a ekonomické krize v období mezi lety 2007 a 2016 došlo k celkovému zhoršení stavu NEET. Chování mladých dospělých bylo méně ovlivněno fungováním trhu práce a institucionálními kontexty na národní úrovni.

Vysoká nezaměstnanost a míra nečinnosti snižuje produktivitu země a má velmi škodlivé účinky na blahobyt a z dlouhodobého hlediska budoucí vyhlídky na

zaměstnání, výdělků, a dokonce i míru plodnosti. Na individuální úrovni předurčuje jednotlivce být NEET sociální vyloučení a chudoba, které mohou představovat psychologické, materiální a behaviorální důsledky (např. sebedestruktivní chování). V tomto bodě se stává zásadní vhodná politická strategie. Z výsledků vyplynulo několik poznatků pro zásah politiky. Například po krizi šíření dočasných smluv se zlepšilo postavení mladých lidí tím, že je vyčlenilo z dlouhodobé nezaměstnanosti a demotivace. Opatřeními, která mohou ovlivnit přechod ze školy do zaměstnání, mohou být: aktivní programy trhu práce (ALMP), programy odborného vzdělávání a přípravy (Vocational Education and Training programmes – VET) a další učení.

V zemích, kde instituce pro přechod ze školy do zaměstnání jsou rozvinutější, je podíl NEET systematicky nižší. Z dlouhodobého hlediska však takové iniciativy nemohou zaručit významné snížení podílu NEET. Zatímco iniciativy zaměřené na mzdové náklady mohou pomoci jen částečně v krátkodobém horizontu snížit podíl NEET v populaci. Pouze přístup investicí může zaručit konkrétní zlepšení schopnosti mladých lidí zajistit se a udržet si pracovní místa.

Ve srovnání s celkovou nezaměstnaností mohou být dopady dlouhodobé nezaměstnanosti mezi mládeží škodlivé, protože k takové nezaměstnanosti dochází na počátku pracovního života člověka, a může tak vést k odrazování. Pro mladé osoby platí, že čím delší je doba nezaměstnanosti, tím větší je pravděpodobnost pokračování v řadě málo placených, dočasných nebo částečných úvazků. Když mladý pracovník, zvláště je-li znevýhodněn, popř. bez základního vzdělání, nenalezne první zaměstnání nebo je dlouhodobě nebo opakovaně nezaměstnaný, dlouhodobé důsledky na jeho/její kariérní vyhlídky mohou být značně negativní. Může mít signalizační efekt, při kterém se člověk opakuje. Nezaměstnanost může být potenciálními zaměstnavateli interpretována jako známka nízké produktivity. Mohou se také stát obětmi tzv. „jizevnatých efektů“, při kterých zkušenost s nezaměstnaností ohrožuje jejich pravděpodobnost budoucí nezaměstnanosti a jejich vyhlídky na vyšší výdělků později v životě. Autoři usuzují, že dva uvedené důsledky mohou trvat i po celou dobu práce jednotlivce.

Dopad změn cen nájmu na míru zápisu na vysokou školu na regionální úrovni

J. Goehausen a S. L. Thomsen (2024) využívají pro kauzální identifikaci okresně specifické variace ve velikosti a načasování strukturálních zlomů v evoluci nájmu bytů za období 2010 až 2019. Autoři ukazují, že tyto neočekávané skoky v cenách nájmu vedou k výraznému a trvalému posunu trendu. Navíc je méně pravděpodobné, že je výsledkem změn ve fundamentech místní poptávky a nabídky, ale spíše výsledkem spekulativní činnosti v nákupních cenách. Autoři odhadují, že nárůst cen nájmeného o jednu směrodatnou odchylku (+14 %) vede ke snížení míry zápisu

o 1,1 p. b. Vzhledem k větším spádovým oblastem jsou postiženy zejména vysoké školy. Tato zjištění interpretují jako vyšší cenovou citlivost studentů v lokalitách s nižší spotřebou. Nenachází žádné důkazy o efektu kupní ceny přeložené prostřednictvím zvýšených příležitostí na trhu práce ve stavebnictví nebo prostřednictvím rodinného bohatství.

Výsledky jsou také relevantní pro politiku, protože přilákání a udržení vysoce kvalifikovaných pracovníků zůstává pro mnohé důležitým cílem regionů a univerzity v tom hrají zásadní roli. V této souvislosti poukazuje analýza na dostupné bydlení jako faktor lokality, který studenti skutečně oceňují, a ovlivňuje jejich rozhodnutí o zápisu do vysokoškolského studia a migraci. To je zvláště důležité pro okrajové regiony, které mohou ztratit své komparativní výhody nízkých životních nákladů v důsledku neúměrného nárůstu cen bytů. Zároveň může pomoci snížit regionální nerovnosti v cenách bydlení a kvalifikované pracovní síly.

Celkově autoři nenašli důkaz, že by boom trhu s bydlením zkrátil délku studia pro I. stupeň, neboť účinky jsou velmi malé a nevýznamné. Pro průměrnou celkovou délku studia po sobě jdoucích programů existují i pozitivní efekty, ale poměrně malé a také ne statisticky významné. Pozitivní efekt by byl v souladu s tím, že studenti musí během studia více pracovat a prodlužovat si studium na pokrytí zvýšených životních nákladů. Autoři odhadují, že míra zápisu na vysoké školy v průměrném okrese je v roce 2019 o 16 % nižší, než je v kontrafaktuálním při žádném cenovém boomu. Nicméně, protože efekty jsou řízeny mobilitou studentů, nemusí to nutně znamenat také nižší celkový počet zapsaných studentů. Nenachází důkazy pro nárůst přihlášek na odborné vzdělávání a školení. Tedy rozhodnutí nestudovat na vzdálené univerzitě pravděpodobně vyústí ve druhé nejlepší možnosti spojené s potenciálně nižšími výnosy. Na regionální úrovni hraje přilákání studentů klíčovou roli při vzdělávání a udržení budoucího počtu kvalifikovaných pracovníků.

Boom trhu s bydlením se shodoval s růstem celkové zaměstnanosti. K tomuto růstu však docházelo spíše mimo stavebnictví a FIRE sektor, přičemž náklady obětované příležitosti zůstávají ve stavebnictví a souvisejících službách relativně nedotčené, ale zvyšují se náklady příležitosti na celkovém trhu práce. V důsledku toho může být pro některé studenty atraktivnější přímý vstup na trh práce po maturitě. Tato skupina je však poměrně malá, představuje pouze čtyři procenta absolventské kohorty trvalé aktivity a dalších pět procent dočasně jako přechodnou aktivitu.

Dopad demografických trendů na úroveň zaměstnanosti a ekonomického růstu

R. L. Clark et al. (2010) píší, že základní projekce ukazují v Japonsku pomalý pokles populace během příštích 20 let, ale extrémně rychlé stárnutí dospělé populace. V důsledku toho se očekává pokles pracovní síly a zpomalení růstu HDP a HDP na

hlavu. Vzhledem k tomu, že počet nově přichozích pracovních sil klesá pod počet zaměstnanců odcházejících do důchodu, je nutné, aby se zvýšila účast mladých lidí, žen a starších mužů na pracovní síle. Restrukturalizace japonského systému pracovních vztahů a pracovních smluv je nutná, pokud má zůstat aktivní větší podíl jednotlivců ve věku 60 let a starších. Změny politiky zahrnují zvýšení věku povinného odchodu do důchodu, aby se starším zaměstnancům umožnilo setrvat na kariérních pozicích snížením mzdových zisků za odpracovaná léta, aby starší zaměstnanci nebyli o mnoho dražší než mladší zaměstnanci, změnu hluboce zakořeněných názorů na zaměstnávání žen.

Průzkumy ukazují, že existuje potenciální, ale dosud nevyužitá nabídka dalších pracovníků. Díky tomu, že společnosti hledají další pracovníky a vláda nařizuje nové zákony o odchodu do důchodu a antidiskriminační zákony, budou pro tyto potenciální pracovníky k dispozici nové pracovní příležitosti. Podle projekcí hlavním dopadem na japonskou pracovní sílu v příštích 20 letech není pokles populace ve věku 15 let a více, ale rychlé stárnutí populace v produktivním věku. Naproti tomu scénář, který umožňuje všem osobám, které chtějí pracovat, najít zaměstnání, má za následek pokles míry zaměstnanosti z 50,0 % v roce 2005 na 46,6 % v roce 2025.

Navzdory vyhlídce na zvýšení míry zaměstnanosti v budoucnu je demografická realita Japonska taková, že pracovní síla nakonec klesne. V krátkodobém horizontu bude růst produktivity větší než pokles pracovní síly a HDP se bude nadále zvyšovat. Tempo poklesu počtu pracovníků překročí růst produktivity a ekonomika se začne snižovat. Pokračující růst produktivity a rostoucí poměr kapitálové práce umožní, aby se HDP na hlavu ještě několik dalších let zvyšoval. Schopnost rozšířit budoucí pracovní sílu zvýšením míry zaměstnanosti určitých skupin bude částečně záviset na současné úrovni zaměstnanosti těchto skupin.

Netradiční životní styly však mohly být některým jednotlivcům vnuceny kvůli nedostatku pracovních příležitostí v průběhu posledních dvou desetiletí. Osoby klasifikované vládou jako Neets jsou zcela mimo pracovní sílu, zatímco Freeters svobodní jsou mladí lidé zaměstnaní na dobu určitou nebo na částečný úvazek. Rostoucí podíl mladých lidí, kteří se po ukončení studia rozhodnou nehledat trvalé zaměstnání na plný úvazek nebo kteří se rozhodnou opustit své první zaměstnání, vyvolává znepokojení mezi tvůrci politik v Japonsku. Země s klesajícím počtem obyvatel musí usilovat o to, aby velmi vysoký podíl potenciální pracovní síly skutečně pracoval. O dělnících v Japonsku často tvrdili, že jsou marginálními pracovníci. Věkově specifické míry participace japonských žen na pracovní síle vykazují vzor ve tvaru písmene M. Přitom o něco více než polovina vdaných žen pracovala na částečný úvazek a tento podíl rostl rychleji než podíl pracujících na plný úvazek.

Determinanty dynamiky a příčiny předčasně ukončující školní docházku (NEET)

G. De Luca et al. (2020) ukazují že status NEET a předčasné ukončení školní docházky (early school leavers – ESL) v Itálii a ve Španělsku jsou podobné pouze na pohled. Jedna z nejdůležitějších výzev po globální finanční a ekonomické recesi se týká mladých lidí, jejichž zranitelnost na trhu práce dále vzrostla. Vzdělání představuje spolu s pracovní zkušeností hlavní faktor pohánějící lidský kapitál. To je zvláště patrné v zemích jako Itálie a Španělsko, kde se vzdělávací cesta skládá z rigidních a sekvenčních programů, které odkládají zisk dovedností a pracovních kompetencí pro vstup na trh práce. Počáteční popisné statistiky ukazují, že ve Španělsku je fenomén NEET spojen především s nezaměstnaností, a proto je více ovlivněna ekonomickým cyklem, zatímco v Itálii složka nečinnosti je také důležitá, přičemž tento jev vykazuje větší perzistenci. V Itálii, pokud jde o předčasné ukončování školní docházky, asi 70 % žen a 45 % mužů se stává NEET. Stejně procento u španělských žen a mužů je pouze 50 % a 35 %.

Výsledky pro závislost míry NEET na opožděném předčasném ukončování školní docházky jsou statisticky významné pouze pro Itálii, zejména pro muže. Časově se měnící korelační model ukazuje, že rozdíly v korelacích mezi muži a ženami jsou nižší než rozdíly pozorované mezi Itálií a Španělskem. Pro Španělsko nejsou významné pro téměř žádné celé období. Na základě těchto analýz Itálie vykazuje větší vliv předčasného ukončování školní docházky na NEET, zejména pro muže. U žen se zdůrazňuje slabší vazba mezi NEET a ESL (early school leavers). Italský ženský sklon k práci, i když vrůstá v posledních letech, je stále nejnižší v Evropě. Tento výsledek je potvrzen vyšší korelací mezi sazbami NEET a ESL pro italské ženy, když se prodlouží zpoždění. U žen je tak pravděpodobnější, že zůstanou ve stavu NEET déle.

Z analýzy především plyne potřeba více investovat ve vzdělávání a přijmout opatření schopná udržet více mladých lidí ve vzdělávání pro prodloužené období. Především v Itálii by tvůrci politik kromě zaměření na aspekty související s trhem práce a propojené instituce měly působit na zlepšení vzdělávacího systému. To znamená reformovat fungování škol a univerzit zavedením užší vazby s trhem práce. Nedávná hospodářská krize také poskytla důkaz, že v zemích, kde mladí lidé dosahují vyšší úrovně vzdělání, bylo zaznamenáno snížení negativních dopadů krize a zotavení za méně let než u jiných zemí.

Mladí lidé přecházející ze školy do práce v měnícím se socioekonomickém klimatu

I. Schoon (2020) sledováním životů různých věkových kohort ve Spojeném království zjišťuje, že došlo ke stále nejistějšímu trendu a nejisté pracovní příležitosti pro mladé lidi od 70. let 20. století, stejně jako k přetrvávající nerovnosti v dosaženém vzdělání a zaměstnání. V současné době existuje polovina populace mladých lidí,

kteří nechodí na vysokou školu, více mladých lidí je vyloučeno z dobrých pracovních míst a vyhlídky na zaměstnání. Doporučené politiky jsou zaměřené na podporu zranitelných a poskytování kariérních možností pro ty, kteří nejsou zapojeni ve vysokoškolském vzdělávání.

Mladí lidé se musí pohybovat v měnícím se vzdělání a příležitostech pro zaměstnání, charakterizované zvyšujícími se požadavky na dovednosti a zvyšující se diferenciací mezi těmi, kdo jsou na akademické půdě, a těmi, kteří se snaží toho dosáhnout prostřednictvím tradičních přechodů zaměřených na práci bez univerzitního vzdělání. Zatímco cesty zahrnující terciární vzdělávání jsou podporovány, existuje jen malá podpora a vedení těch, kteří vstupují na trh práce bezprostředně po povinné školní docházce nebo po nějakém školení po něm. Neexistuje dostatek životaschopných alternativních kariérních cest pro ty, kteří původně zamýšleli mít akademickou kariéru. S největší pravděpodobností skončí v dočasné, nejisté situaci zaměstnání, vstoupí na trajektorii znevýhodnění, které bude obtížné uniknout.

Vzdát se těch, kteří nesledují vyšší vzdělání, může přinést vysoké náklady pro ně, ekonomiku a společnost obecně. Zkušenost se zvýšenou nejistotou, dočasná a nejisté pracovní podmínky, nízký plat a nesoulad mezi vzděláním, kompetencemi a pracovními charakteristikami s sebou mohou přinést dlouhodobé negativní dopady na budoucí pracovní příležitosti a osobní zdraví a pohodu. Politická opatření by měla předcházet vyloučení ze škol a předčasnému ukončování školní docházky a snížení podprůměrných výsledků. Kromě toho je třeba zachovat dobře navrženou politiku welfare-to-work, která umožní mladým lidem se připojit k trhu práce. Potřebné jsou také životaschopné a obecně uznávané učňovské programy, zacílené na skupiny se slabšími výsledky. Ponechat mladé lidi bez podpory bude mít důsledky pro další generace.

Dosud byly přechody diskutovány z hlediska jednoho přechodu států, jako je vzdělání, zaměstnání, nezaměstnanost nebo NEET. Přesto přechody neprobíhají lineárně, jednorozměrně. Existuje možnost reverzibility, jako je návrat ke vzdělání nebo hledání zaměstnání po období nezaměstnanosti.

V případě vysvětlující proměnné procento rozdílu v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením mužů (vs. bez něj) podle stupně omezení činnosti – některé nebo těžké (4) bylo zjištěno:

Systémové politické reakce na podporu odolných systémů pomoci studentům postiženým předčasným ukončováním školní docházky

C. Cefai, P. Downes a V. Cavioni (2016) upozorňují na užitečnost a důležitost hlasu studentů při snaze porozumět procesům, které jsou podstatou předčasného ukončování školní docházky. Dobré studijní výsledky, přiměřená školní podpora při

učení, dobré vztahy s učiteli a s vrstevníky, blízkými přáteli a nepřítomnost šikany ve škole byly hlavními pozitivními školními faktory vycházejícími z vyprávění studentů. Při studiu účastníky průzkumu podporovali jejich rodiče, kteří od nich vzdělávání očekávali. Bylo zjištěno, že tyto faktory jsou vysoce protektivní pro studenty, kteří mohou být vystaveni riziku absence a předčasného ukončení školní docházky. Mezi potenciální překážky, které by mohly zabránit studentům v zapojení do postsekundárního vzdělávání podle jejich schopností, patří např. nedostatek úzkých vztahů mezi studenty a zaměstnanci školy, včetně podpůrného personálu, s následným nedostatkem pozornosti věnované sociálnímu a emocionálnímu blahu studentů, zkušenostem s učením, které nemusí být smysluplné, kulturou školy, která by mohla být mladší, nedostatečná angažovanost rodičů ve škole a slabý hlas studentů ve škole.

Kariérové vzdělávání se zdálo být dosti omezené, zejména v raných sekundárních letech, což by mohlo naznačovat nedostatek informovaných možností a silné kulturní a komunitní vlivy. Někteří studenti také zřejmě vnímali potenciální negativní tlak vrstevníků na další studium, což odráží výzvy, kterým jejich komunity čelí. Rozdíl mezi kulturou domova/komunity/ mladých lidí a školou může například bránit škole ve výraznějším dopadu na aspirace studentů na postsekundární vzdělání. To by mohlo alespoň částečně vysvětlit, proč přes svůj akademický potenciál více než polovina studentů usilovala o kariéru, která obvykle vyžadovala pouze postsekundární/vysokoškolské vzdělání.

Všichni účastníci uvedli, že plánují absolvovat střední školu a poté zahájit postsekundární vzdělávání. Ve většině případů aspirovali na požadované postsekundární vzdělání, zejména odborné nutně terciární vzdělání. Mezi ně patřili počítačové technici, zahradníci a kadeřníci. Studenti chtějí pokračovat v pomaturitním vzdělání např. proto, aby mohli ještě upgradovat znalosti s internetem, počítači, funkčními propojovacími kabely, protože nechtějí sedět u stolu. Studentky chtějí jít na odbornou školu, aby se staly kadeřnicí nebo učitelkou v mateřské škole.

Účel vzdělávání jednotlivce – obecné vzdělávání nebo zamýšlené role v pracovní síle včetně odhadu klíčových oblastí pro politiku vzdělávání

S. M. Dougherty a A. R. Lombardi (2016) na základě výsledků historické analýzy a systematického přehledu literatury odhadují několik klíčových oblastí pro politiku odborného vzdělávání a kariérní připravenosti. K nim patří a) historicky marginalizované podskupiny studentů; b) přechody na postsekundární kation a c) pokračující zaměření na zaměstnanost jako výsledek. Syntéza osvětluje potřebu návratu ke kritické analýze způsobů, kterými se kariérní a technické vzdělávání (Career and technical education – CTE) nemusí vyplácet studentům s nižšími příjmy, studentům barevné pleti a ženám. Zatímco obecně vzrůstá zájem, soustředí se na

studenty se zdravotním postižením a méně typicky na vyvíjející se vrstevníky. Kromě toho nedávné rozšíření nových modelů nebo modelů poskytování CTE s ohledem na usnadnění přechodu naznačuje, že je zapotřebí více výzkumu a hodnocení takových modelů. Je nutné kriticky prozkoumat modely poskytování CTE, změny v nabídce programů (např. technologie adiční technologie, biotechnologie, pokročilá výroba) a mechanismy, kterými se k nim studenti dostali (např. výběrové přijetí, loterie, výběr). Riskují také nepochopení účinku výsledků CTE zejména z dlouhodobého hlediska.

Výzkum přinesl např. zkušenosti a výsledky studentů se zdravotním postižením v programech CTE (uvažovat o tom, jaké služby a zkušenosti lze zabudovat do středních škol, které mohou studentům umožnit přechod ze sekundárního na postsekundární vzdělávání nebo pracovní sílu). Existují důkazy o tom, že studenti (s postižením i bez něj) vydělávají vyšší mzdy poté, co se účastnili modelů CTE, jako byly programy ze školy do práce v 90. letech a kariérní akademie na počátku 21. století. Vystavení těmto programům na střední škole by mohlo poskytnout lepší finanční podporu, zatímco mladí lidé pouze pracují nebo pracují na vysoké škole. Může také existovat značný počet studentů, kteří absolvují střední školu, ale jejichž akademické dovednosti jsou příliš vysoké na to, aby je kvalifikovaly pro speciální pedagogické služby, a příliš nízké na to, aby je připravily na úspěch na vysoké škole.

Existuje málo stipendií, které pokrývají jak neangažované studenty, tak studenty z prostředí s nižšími příjmy. V rámci znevýhodněných studentů je nutné porozumět kariérním trajektoriím absolventů škol, kteří byli zaměstnání. Většina absolventů škol dle výzkumu se nacházela na pozici s nízkým růstovým potenciálem. Empirické důkazy ukazují, že když zaměstnavatelé nemají dobré informace o studentech, kteří přecházejí ze střední školy do zaměstnání, pravděpodobně se vrátí ke statistické diskriminaci.

Výzvy pro reformu základního vzdělání v Irsku

S. Drudy (2011) naznačil zásadní výzvy, kterým čelí reforma školství. Reforma je nutná, pokud jde o poskytování vysoce kvalitního předškolního vzdělávání, zejména pro znevýhodněné děti. Reforma základního vzdělávání musí vést ke zvýšení výkonnosti v oblasti čtenářské a matematické gramotnosti, zejména u dětí, které jsou znevýhodněny z důvodu sociální třídy, zdravotního postižení, etnického původu nebo pohlaví. Klíčovou otázkou je také rozvoj struktur, které by umožnily školnímu systému uspokojit potřeby nábožensky rozmanitější populace.

Reforma druhého stupně vzdělávání by se měla zaměřit na kurikulum, pedagogiku a hodnocení. Na třetí úrovni, která je nezbytnou fází rozvoje znalostní společnosti, je třeba řešit krizi financování. Přitažlivost zahraničních studentů ke vzdělávání třetí

úrovně bude důležitou součástí politiky, ale musí být doprovázena zdroji, které tyto studenty podpoří, včetně opatření na podporu kvality a boje proti rasismu. Podpora výzkumu a inovací na třetí úrovni bude zásadní pro sociální a hospodářský rozvoj Irska v nadcházejících letech. Zejména omezení podpůrných služeb pro děti, které jsou jakýmkoli způsobem znevýhodněny, bude velmi škodlivé.

Ačkoli je někdy obtížné oddělit koncepty kvality a rovnosti, článek organizuje řadu klíčových oblastí pro probíhající reformu a politické priority do dvou částí. V části „kvalita“ nastiňuje otázky týkající se reformy učení a výuky, vzdělávání učitelů, třetí úrovně, výzkumu a inovací a investic do vzdělávání. V části „rovnost“ dokument zkoumá potřebu reformy, která by umožnila rovnocennější výsledky ve vzdělávání založeném na sociální třídě, zdravotním postižení, etnické a náboženské rozmanitosti a pohlaví.

Sociální třídní nerovnosti ve společnosti jsou úzce propojeny s nerovnostmi ve vzdělání. U lidí z manuálního a nemanuálního prostředí bylo pravděpodobnější, že šli rovnou do zaměstnání. Osoby z nezaměstnaného prostředí měly podobnou míru účasti na trhu práce jako tyto manuální a nemanuální skupiny, ale větší podíl těchto mladých lidí byl sám nezaměstnaný. Na druhém konci školního spektra je také nezbytné zdůraznit, že vysoce kvalitní předškolní vzdělávání je nezbytné pro zajištění kvality a pro boj se znevýhodněním, jako je předčasné ukončení a nezaměstnanost. Vzdělávání dospělých a komunitní vzdělávání, stejně jako intervence, které se zaměřují na sociálně-ekonomicky znevýhodněné rodiče, se rovněž ukázaly jako velmi účinné.

Vzdělání je pro lidi se zdravotním postižením důležité, protože jejich účast na trhu práce je velmi nízká. Průměrná míra účasti na trhu práce u osob se zdravotním postižením je 32 %, zatímco u celkové populace je to 67 %. Aby byla respektována práva těchto jedinců, musí podpora žáků se zdravotním postižením (tělesným, smyslovým a učením) a žáků s jakýmkoliv druhem speciálních vzdělávacích potřeb zůstat hlavní součástí vzdělávací agendy, stejně jako profesního rozvoje učitelů.

Kritické zhodnocení empirických znalostí týkajících se školení na trhu práce a rozvoje dovedností v době technologických změn

A. J. Jansen et al. (2019) tvrdí, že i když není přesně známo, které dovednosti a pracovní místa zastarají, technologické změny mohou způsobit nárůst nezaměstnanosti a zvýšit potřebu rekvalifikace. Autoři tvrdí, že před vytvořením nových programů se tvůrci politik musí poučit ze stávajících politických pokusů o řešení narušení trhu práce. Analýzou nejnovějších hodnocení zaměstnanosti a sociálního rozvoje Kanady autoři zjistili, že chybí kvalitní údaje a analýzy týkající se účinnosti těchto programů.

Autoři navrhuji zaměřit se na rekvalifikaci. V Kanadě dosud nedošlo k žádnému paradigmatickému posunu v reakci na rostoucí obavy z technologického narušení pracovní síly. K výzvam při vytváření politik se přidává i skutečnost, že tyto technologické změny probíhají v kontextu prohlubující se příjmové a majetkové nerovnosti, zejména v liberálních tržních ekonomikách. Vystavení těmto rizikům se také liší podle pohlaví, rasy a migračního statusu.

Místo toho zůstává mezera v přístupu ke státní podpoře mezi lidmi, kteří mají přístup k pojištění v nezaměstnanosti (Employment Insurance – EI), a těmi, kteří jej nemají. Dodavatelé s nízkými příjmy (zejména mikrododavatelé) nemají přístup ke školení sponzorovanému zaměstnavateli a k řadě aktivních programů na trhu práce, k nimž přístup závisí na EI. Taková obava se týká jakékoli jurisdikce, ve které jsou některé výhody vázány na zaměstnanecký status. Jednou z možností by bylo změnit požadavky na práci pro způsobilost pro EI. Radikálnější možností by bylo sloučení provinční sociální pomoci a EI. Cílené mzdové dotace a podpora zaměstnanosti mají negativní dopady na pravděpodobnost zaměstnání spolu s menšími dopady na mzdy. Programy rozvoje dovedností jsou poskytovány v celé Kanadě a zvyšují pravděpodobnost, že účastník bude zaměstnán ve srovnání s neúčastníkem napříč provinciemi a územími.

Asistenční služby v zaměstnání mívají menší vliv na pravděpodobnost, že účastníci budou zaměstnání, částečně proto, že tyto služby podporují lidi, kteří jsou dále od trhu práce. Akademické studie aktivních politik trhu práce naznačují, že programy hledání zaměstnání mají konzistentnější, ale méně významné účinky na budoucí zaměstnání a příjem. Zprávy naznačují, že lidé mají problémy s přístupem k těmto službám, částečně proto, že si neuvědomují, že existují, a částečně kvůli nedostatku administrativní kapacity. Lidé, kteří potřebují podporu, budou mít pravděpodobně potíže s účastí na celoživotním učení, pokud nebudou podporováni při získávání základních dovedností.

Další mnohem menší formou podpory nabízené zasaženým pracovníkům je pomoc při samostatné výdělečné činnosti. Tyto programy poskytují lidem se zájmem o samostatnou výdělečnou činnost formální výuku, koučování a pomoc s obchodními plány. Výsledkem je, že lidé mohou zlepšit své dovednosti a adaptabilitu při řešení problémů. Lidé také dostávají EI a finanční podporu s počátečními náklady. Ačkoli Kanadáné samostatně výdělečně činní mají tendenci uvádět nízké výdělky, někteří čerpají nízký plat a ponechávají si peníze ve svém podnikání. Tyto programy částečně pokrývají náklady zaměstnavatelů na nábor účastníků.

Rizikové faktory zranitelnosti z důvodů nepříznivých okolností v každodenním životě a v životních kurzech lidí

T. Verlage, V. Milenkova a A. B. Ribeiro (2020) uvádí, že zranitelnost ovlivňuje oblasti veřejného života, o kterých se uvažuje jako o soukromé sféře a které jsou důležité pro realizaci sociálních politik. Zapojení lidí do různých systémů pro rozdělení veřejných zdrojů umožňuje v případě krize, mobilizovat kompenzační mechanismy a shromáždit zdroje. Chudoba je hlavním rysem zranitelnosti. Vysoká míra chudoby mezi nezaměstnanými ukazuje, že nedostatek zaměstnání je jedním z hlavních příčin chudoby a sociálního vyloučení.

V různých zemích byly identifikovány různé konfigurace přístupů. V Německu je zaměstnatelnost zranitelná kvůli vysoce institucionalizovanému podpůrnému systému. Je zaveden systém politik, které vedou klienty krok za krokem ke konečnému cíli. V Portugalsku jsou politiky celoživotního vzdělávání (Lifelong learning policies – LLL) často přímo zaměřeny na integraci trhu práce. Priorita integrace podnikání a trhu práce se zdá být konzistentní v době, kdy se země vyrovnává s dopady finanční krize. Naproti tomu politiky LLL v Bulharsku jsou adaptací celosvětově osvědčeného postupu LLL a představují pokus o vytvoření rozmanitého programu LLL se zvláštním zaměřením na etnické menšiny, které jsou ve zranitelné situaci. Ve všech analyzovaných zemích je zastrešujícím cílem zaměstnatelnost těchto politických iniciativ.

Tržní ekonomika založená na soukromém vlastnictví obsahuje mocné síly konvergence, spojené zejména s šířením znalostí a dovedností; ale obsahuje také mocné síly divergence, které jsou potenciálním ohrožením demokratické společnosti a hodnot sociální spravedlnosti, na kterých jsou založeny. Osoby a skupiny, na které se tyto politiky zaměřují, jsou stále častěji popisovány jako „zranitelné“. Koncept zranitelnosti se stává ústředním bodem evropské politické debaty a samotný termín se používá inflačním způsobem. Evropské statistiky ukazují, že současné evropské společnosti čelí rostoucímu fenoménu: nárůstu předpokladů pro zranitelnost. Koncept zranitelnosti ukazuje účinky šíření rizika na různé skupiny a rozsah jejich dopadu na rizikové faktory. Zranitelnost je stav náchylnosti v určité situaci k působení daného rizika. Pojem sociální zranitelnost neidentifikuje pouze konkrétní rizikové profily, ale také povahu samotných rizik. Stav nejistoty často zažívají mladí dospělí, kteří jsou na začátku svého pracovního života a často čelí potížím při přechodu ze vzdělávání do práce a na trh práce.

Trh práce je jedním ze základních mechanismů rozdělování sociálních zdrojů, a proto je zásadní pro život jednotlivců. Existuje několik zvláštností v dočasném zaměstnání velké části mladých dospělých, které souvisí s nejistotou zaměstnání:

- Pracovní vztahy jsou krátkodobé, a proto je ochrana práce slabá.
- Zaměstnaná

osoba nemůže ovlivnit pracovní situaci a je špatně integrovaná do společnosti. • Zaměstnaná osoba má malou nebo žádnou sociálně-právní ochranu. • Nejistota zaměstnání se vyskytuje jak v sektoru služeb s nízkou úrovní údržby, tak také ve vysoce kvalifikovaných a profesionalizovaných odvětvích, což vede k polarizaci trhu práce a k postihu sociální skupiny tradičně považované za chráněná rizika dočasného zaměstnání. Postavení mladých dospělých mezi trhem práce, rodinou a sociálním systémem zvyšuje potřebu zodpovědnosti a péče v raných fázích rodinného života, spolupráce mezi členy rodiny a mezigenerační podpory. Systémy sociální pomoci nenabízejí ochranu všem skupinám rizik, nebo pokud takové výhody nabízejí, jsou nedostačující k zajištění normální úrovně pohody. Situace vzniká na průsečíku několika procesů: nejistý příjem a nestabilní pracoviště, stejně jako nestabilní rodinná podpora, kterou sociálně ochranné systémy nezvládnou.

Lidé kvůli své chudobě mohou pociťovat řadu nevýhod v podobě nezaměstnanosti, nízkých příjmů, špatného bydlení, nedostatečné zdravotní péče a překážek celoživotního vzdělávání, kultury, sportu a rekreace. Často jsou vyloučeni a marginalizováni z účasti v činnostech (ekonomických, sociálních a kulturních), které jsou normou pro ostatní lidi a jejich přístup k základním právům může být omezen. Výsledkem je agregát lidí, kteří jsou ekonomicky nestabilní a tvoří více než 50 procent evropské populace. Příjmová nestabilita je způsob života charakterizovaný ekonomickým nepohodlím, sníženou životní úrovní a strádáním.

1.4 Přiřazení vlivu opatření na „osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu“ k principu age managementu a ke konceptu životního cyklu včetně uvedení důvodů²

Ukazatel „osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu“ indikuje nerovnost v zaměstnání i ve mzdách po ukončení **školní docházky**. To kumuluje nevýhody v pozdějším životě. Podkapitola přiřazuje vybrané proměnné ke konceptu **životního cyklu** a **age managementu**. Následně nachází strategická místa pro podporu veřejných politik.

² Podkapitola 1.4 knihy byla napsaná podle opatření děkana Národohospodářské fakulty Vysoké školy ekonomické v Praze č. 01/2024 k psaní bakalářských a diplomových prací na NF VŠE v Praze Metodické pokyny pro psaní bakalářských a diplomových prací na Národohospodářské fakultě Vysoké školy ekonomické v Praze (Ševčík, Pavlík a Kozák, 2024).

1. Procentní rozdíl v odměňování žen a mužů (GPG) v realitní činnosti

Přiřazení: Životní cyklus

Důvody:

- Odráží genderové nerovnosti v odměňování, které jsou patrné napříč sektory a vznikají již při vstupu na trh práce. Konkrétně v realitním sektoru může GPG poukazovat na diskriminaci ve výši mezd navzdory obdobné kvalifikaci.
- Koncept životního cyklu přistupuje k tomuto jevu jako ke strukturálnímu faktoru. Ten ovlivňuje rozhodování mladých žen o pokračování ve vzdělávání. Také však působí na volbu oboru nebo vstupu na pracovní trh. Vnímaná návratnost vzdělání je u žen nižší. Ty mají také nižší motivaci ke studiu. Dále častěji odcházejí ze systému.
- Dopad na vzdělávání žen má vnímání investice do vzdělávání. V případě, že se jim „nevyplatí“ stejně jako mužům, rozhodují se vzdělání předčasně ukončit. Také často směřují do méně náročných a hůře placených oborů. Nerovným zaměstnáním a příjmem trpí po celý život.

2. Počet dočasně zaměstnaných mužů ve věku 15–24 let s nižším než základním vzděláním

Přiřazení: Životní cyklus

Důvody:

- Odráží časný vstup na trh práce bez odpovídající kvalifikace. Často selhává vzdělávací systém. Také roste ekonomický tlak nebo chybí podpora v rodinném prostředí.
- Koncept životního cyklu řeší jako kritický moment rané profesní dráhy. Výsledkem je rozhodnutí nepokračovat ve vzdělávání, které se později obtížně mění.
- Dopad na vzdělávání je přímý. Mladí muži s nedokončeným vzděláním se uchytí v dočasných a nestabilních formách práce. Často zůstávají mimo systém dalšího vzdělávání. Tyto komplikace kariérního postupu je trvale znevýhodňují a snižují participaci na kvalifikované práci v dospělosti.

3. Procento rozdílu v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením (mužů) podle stupně omezení činnosti – některé nebo těžké

Přiřazení: Age management

Důvody:

- Odráží strukturální překážky v zaměstnatelnosti osob se zdravotním postižením. Ty se objevují již v mladém věku. Rozdíly vyvolává nízký přístup k inkluzivnímu vzdělávání. Dále jedinci mají nedostatečné pracovní zkušenosti nebo individuální podporu.

- Koncept age managementu řeší tento problém jako součást širšího rámce diverzity pracovních schopností. Nutná podpora pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením již ve školním systému. Využívá se asistence, individuální plán, přístup k praxi.
- Dopad na vzdělávání je nepřímý. Nízká podpora a přizpůsobení vzdělávacího procesu zvyšují předčasné odchody ze školy. To následně vede k nízké zaměstnanosti. Dochází také k dlouhodobému vyloučení ze společenského i ekonomického života.

2. Popis použitých zdrojů dat a metody analýzy

Vysvětlovanými proměnnými při zkoumání vlivu (charakteru a intenzity) nástrojů age managementu (firem i jednotlivců) a životního cyklu na zdravé, aktivní stárnutí v ČR a ve vybraných zemích eurozóny byly vybrány časové řady ekonomicko-sociálních témat reálné ekonomiky (**Eurostat, 2024**). Ta jsou Eurostatem publikována z různých úhlů pohledu. V tomto výzkumu se zabýváme ukazatelem ***míra podílu kvintilu příjmu S80/S20 pro disponibilní příjem podle pohlaví a věkové skupiny (míra)*** – ***Income quintile share ratio S80/S20 for disposable income by sex and age group (Ratio)*** – (dále míra podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem podle pohlaví a věkové skupiny). Analýza se také bude zabývat ukazatelem ***osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu, podle pohlaví a pracovního postavení (procento)*** – ***Early leavers from education and training by sex and labour status (Percentage)*** – (dále osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu, podle pohlaví a pracovního postavení).

Vedle těchto vysvětlovaných proměnných byly sestaveny časové řady kategoriálních proměnných (**pohlaví** – muži, ženy; **věk** – méně než 65 let, 65 a více let; **pracovní postavení** – populace, nezaměstnaní; **země** – ČR, Německo, Nizozemsko, Slovinsko, Slovensko a Finsko) a **dummy proměnná cyklus** (velká recese, dlouhá konjunktura, covidová pandemie, dozívání covidu, souběh s ukrajinským konfliktem a rostoucími cenami energií).

Mezi statisticky významné **vysvětlující (numerické) proměnné**, kterých bylo v této analýze celkem testováno 20, v této analýze patří tyto ukazatele publikované Eurostatem:

- a) Oblast **míra podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem podle pohlaví a věkové skupiny (mzr. v p. b.)**:
 - 1) ***pracovní úrazy podle pohlaví, věku a závažnosti (počet)*** – ***Accidents at work by sex, age and severity (number)*** – (dále pracovní úrazy nebo také _11_4_Z_55_64_4);

- 2) *dočasní zaměstnanci podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání (tisíc osob) – Temporary employees by sex, age and educational attainment level (Thousand persons)* – (dále dočasné zaměstnání nebo také _15_8_Z_DOCZAM_NIZZAK02);
 - 3) *roční čistý příjem – Annual net earnings (Net earning)* – (dále výše čistého výdělků nebo také _2_1_SAM_BEZDETI_50_2).
- b) Oblast **osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu, podle pohlaví a pracovního postavení (mzr. v p. b.):**
- 1) *rozdíl v odměňování žen a mužů v neupravené podobě podle činnosti NACE Rev. 2 – metodika zjišťování struktury výdělků (%) – Gender pay gap in unadjusted form by NACE Rev. 2 activity - structure of earnings survey methodology (percentage)* – (dále GPG nebo také _1_7_GPG_NEMOV);
 - 2) *dočasní zaměstnanci podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání (tisíc osob) – Temporary employees by sex, age and educational attainment level (Thousand persons)* – (dále dočasné zaměstnání nebo také _15_1_M_DOCZAM_NIZPRIM_1);
 - 3) *rozdíl v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením (vs. bez něj) podle úrovně omezení činnosti a pohlaví (p. b.) – Disability employment gap by level of activity limitation and sex (source EU-SILC) Percentage point* – (dále rozdíl v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením nebo také _4_1_MUZ_NEKT_TEZK_2).

Využité časové řady pokrývají období let 2010 až 2022. Z původních časových řad vysvětlovaných proměnných a vysvětlujících (numerických) proměnných byly před analýzou propočteny meziroční změny v p. b. Konkrétně v této analýze šlo o ukazatel míra podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem podle pohlaví a věkové skupiny a o ukazatel osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu, podle pohlaví a pracovního postavení.

Všechny použité časové řady byly otestovány ADF testem (EViews, 2013), který potvrdil jejich stacionaritu. K posouzení intenzity a charakteru vlivu vybraných opatření age managementu a životního cyklu na ukazatel míra podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem a na ukazatel osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu, užíváme lineární regresi. Vliv vybraných specifík ukazatelů zastupujících nástroje age managementu a životního cyklu na míru podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem a na osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu podle pohlaví, věku a pozice na trhu práce, pak extrahujeme definováním **kategoriálních proměnných** v interakci s těmito vysvětlujícími proměnnými. Tím můžeme zjistit speciálně vliv opatření age managementu a životního cyklu na míru podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem a na osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu např. podle země, pohlaví, věku a pozice na trhu práce.

Dále také byla aplikovaná dummy (umělá), která nám poskytuje náhled na dopad opatření age managementu a životního cyklu v období velké globální finanční a ekonomické recese – dále pouze velká recese (1. fáze od 2012 do 2014), v období dlouhé konjunktury (2. fáze od 2015 do 2019), v období pandemie covidu-19 (3. fáze od 2020 do 2021) a v období dozívání covidu-19 a souběh s válečným konfliktem na Ukrajině a souvisejícím růstem cen energií – dále pouze energokříze (4. fáze rok 2022).

K výběru nejvhodnějšího modelu k aproximaci analyzovaných dat je aplikováno očistěné R^2 (přehled ostatních statistik a parametrů pro vybrané modely je uveden v Tab. 1 v příloze). Pro testování normality reziduí je použit Jarque-Berův test (EViews, 2013). Pro testování autokorelace reziduí je aplikován Breusch-Godfreyův test (EViews, 2013). Pro testování heteroskedasticity reziduí se použije Waldův test (EViews, 2013). Pro měření únosnosti multikolinearity je v analýze využit Variabilní inflační faktor (EViews, 2013).

Selhání **testů normality reziduí** z důvodu výkyvů ve vývoji některých segmentů vysvětlované proměnné a z nich propočtených meziročních změn v případě velkého množství pozorování umožňuje předpokládat platnost centrální limitní věty, která říká, že t testy jsou asymptoticky validní. Důvodem **přítomnosti multikolinearity** v modelech mohou být podobné charakteristiky dat jako u nenormality, její důsledky jsou však jiné. Bodové odhady regresních koeficientů zůstanou nevychýlené, ale multikolinearita může vést k jejich nestabilitě. Protože regresní koeficienty jsou smysluplné a modely prokázaly ze všech odladěných modelů nejlepší predikční vlastnosti, byly jejich odhady vybrány k analýze. Kromě modelů hodnocených v této knize (Model_1, Model_2, Model_3, Model_4, Model_5, Model_6) byl také použit set dalších cca 23 modelů. Důvodem zhoršených statistik a parametrů některých modelů jsou pak také krátké a někdy i neúplné časové řady publikovaných ukazatelů, které reprezentují nástroje age managementu a životního cyklu.

Vliv vybraných ukazatelů age managementu a životního cyklu na zdravé, aktivní stárnutí je zkoumán pomocí Metody nejmenších čtverců. Zjištěná hodnota regresního koeficientu pak naznačuje intenzitu vlivu vybraných ukazatelů age managementu a životního cyklu na míru podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem a na osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu podle pohlaví, věku, pracovního postavení, země, fáze ekonomického cyklu, znaménko (+/-) určuje jeho charakter. V textu se konkrétně v případě kladného znaménka hovoří o kladném vlivu a v případě záporného znaménka o záporném vlivu. V případě, že kategoriální proměnná v interakci s vybraným ukazatelem age managementu a životního cyklu není v modelu statisticky významná, hovoříme o neprokázání jeho vlivu na řešení otázky dopadu age managementu a životního cyklu na ekonomicko-sociální situaci v reálné ekonomice ČR a vybrané země eurozóny.

Kladná hodnota regresního koeficientu znamená, že s růstem vybraného ukazatele age managementu a životního cyklu roste dopad na míru podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem, osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu, a na míru účasti mladých lidí na vzdělávání a odborné přípravě. Záporná hodnota regresního koeficientu znamená, že s růstem vybraného ukazatele age managementu a životního cyklu klesá ukazatel míra podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem a ukazatel osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu podle pohlaví, věku, pozice na trhu práce, země a fáze ekonomického cyklu. Regresní koeficienty v intervalu od 0,0001 do 1,99 v naší analýze naznačují velmi slabou citlivost míry podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem a osob, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu, podle pohlaví, věku, pozice na trhu práce, země a fáze ekonomického cyklu na opatření age managementu a životního cyklu, v intervalu od 2,00 do 3,99 slabou citlivost, v intervalu od 4,00 do 5,99 indikují střední, v intervalu od 6,00 do 7,99 silnou citlivost a v intervalu od 8,00 do 9,99 lokalizují velmi silnou citlivost obou ukazatelů na opatření age managementu a životního cyklu. Hodnoty regresního koeficientu 10 a více pokládá analýza za extrémně silnou citlivost ukazatele míra podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem a ukazatele osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu na opatření age managementu a životního cyklu.

3. Výsledky dopadu age managementu a životního cyklu na míru podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem a na osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu

V této části nejdříve analyzujeme charakter a intenzitu vlivu ukazatelů, které zastupují opatření age managementu (firem i jednotlivců) a životního cyklu na míru podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem a na osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu podle pohlaví, věku, pracovního postavení, země a fáze cyklu. Regresní analýzou získané hodnoty upraveného regresního koeficientu rozdělíme do tří skupin.

První skupina bude shrnovat všechny **prokázané kladné hodnoty** regresních koeficientů kategoriálních proměnných pohlaví, věku, pracovního postavení, země a dummy proměnné fáze ekonomického cyklu.

Výsledkem pak bude **nepříznivý vliv** dopadu vybraného ukazatele age managementu a životního cyklu na osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu. Také však půjde o **příznivý vliv** dopadu na míru podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem.

Druhá skupina bude shrnovat všechny **prokázané záporné hodnoty** regresních koeficientů kategoriálních proměnných pohlaví, věku, pracovního postavení, země a dummy fáze ekonomického cyklu v interakci s vybranými ukazateli age managementu a životního cyklu.

Výsledkem pak bude **příznivý vliv** dopadu vybraného ukazatele age managementu a životního cyklu na osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu. Také jde o **nepříznivý vliv** dopadu na míru podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem.

Ve třetí skupině byl potvrzen **statisticky nevýznamný vliv** dopadu vybraného ukazatele age managementu a životního cyklu na míru podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem a na osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu, podle pohlaví, věku, pracovního postavení, země a fáze cyklu.

Nakonec v této části analýzy ještě přiřadíme vybrané proměnné z oblasti zaměstnanosti a sociálního postavení k principu / teoretickému rámci **age managementu a konceptu životního cyklu**. Každá proměnná je tak posouzena s ohledem na svou schopnost ovlivnit míru podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem a osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu.

Podle schopnosti ovlivnit míru podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem je k principu age managementu nejprve přiřazen ukazatel *počet pracovních úrazů (4 a více dnů nepřítomnosti) žen ve věku 55–64 let v zemědělství, průmyslu a stavebnictví*. Ke konceptu **životní cyklus** je přiřazen ukazatel *počet dočasně zaměstnaných žen ve věku 15–24 let s nižším než základním vzděláním*. K principu age managementu i ke konceptu životního cyklu byl pak přiřazen ukazatel *výše čistého výdělku samostatné osoby bez dětí vydávající 50 % průměrného výdělku*.

Podle schopnosti působit na osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu, jsou ke konceptu životního cyklu přiřazeny rovnou dva ukazatele. Konkrétně jde o ukazatel *procentní rozdíl v odměňování žen a mužů (GPG) v realitní činnosti* a ukazatel *počet dočasně zaměstnaných mužů ve věku 15–24 let s nižším než základním vzděláním*. Ke konceptu životní cyklus je přiřazen pouze ukazatel *procento rozdílu v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením (mužů) podle stupně omezení činnosti – některé nebo těžké*.

V následující části této kapitoly předložíme přehled souhrnných výsledků ze zevrubné analýzy vlivu vybraných ukazatelů age managementu a životního cyklu na ekonomicko-sociální ukazatele za ČR a vybrané země eurozóny (Česko, Německo, Nizozemsko, Slovinsko, Slovensko a Finsko), který je reprezentován Tabulkou č. 1 až 6 v textu empirické analýzy. Kompletní sada závěrů je pak obsažena v tabulce v příloze celého článku (viz Tab. 2a a Tab. 2b). V souladu s částí 2 této kapitoly intenzitu vlivu změny vybraných ukazatelů míra podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem a osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu, zde hodnotíme

jako velmi slabou, slabou, střední, silnou, velmi silnou, extrémně silnou a neprokázanou. Nejprve jsou v podkapitole 3.1 analyzovány průměrné kladné hodnoty statisticky významných regresních koeficientů modelů pro ČR a vybrané země eurozóny. V podkapitole 3.2 se pak jedná o analýzu průměrných záporných hodnot tohoto regresního koeficientu. V podkapitole 3.3 je zmapován rozsah a charakter neprokázaného vlivu. V podkapitole 3.4 jsou sumarizovány závěry z provedené empirické analýzy vč. srovnání se závěry jiných autorů. V podkapitole 3.1 až 3.3 byly zjištěny nejlepší modely nejprve u ukazatele míra podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem a potom u ukazatele osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu.

3.1 Porovnání průměrné kladné hodnoty statisticky významných regresních koeficientů v ČR a ve vybraných zemích eurozóny

V této části podkapitoly byly u ukazatele míra podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem zjištěny nejlepší modely s těmito ukazateli: počet pracovních úrazů (4 a více dnů nepřítomnosti) žen ve věku 55 až 64 let v zemědělství, průmyslu a stavebnictví (Model_1); počet dočasně zaměstnaných žen ve věku 15 až 24 let s nižším než základním vzděláním (Model_2); výše čistého výdělku samostatné osoby bez dětí vydělávající 50 % průměrného výdělku (Model_3).

Nejvyšší statisticky významná celková kladná hodnota regresního koeficientu byla zjištěna u *ukazatele výše čistého výdělku samostatné osoby bez dětí vydělávající 50 % průměrného výdělku* (Model_3). Jednalo se o velmi slabou pozitivní intenzitu dopadu z titulu principu age managementu i konceptu životního cyklu na míru podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem (+0,09). **Z pohledu věku** šlo především o důsledek vývoje ve věkovém intervalu méně než 65 let (+0,13) a ve věku 65 a více let (+0,05), kdy byla zmapována velmi slabá kladná pozitivní citlivost. **Z pohledu pohlaví** u mužů i žen byl zmapován velmi slabý kladný pozitivní dopad (+0,10 a +0,07). **Dummy proměnná cyklus** pak potvrdila velmi slabý pozitivní vliv v období doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem vč. související energokrizе (+0,55). V době velké recese to bylo pouze +0,06. **Zeměpisný pohled** potvrdil velmi slabou kladnou pozitivní citlivost +0,57 v Německu, +0,26 na Slovensku a +0,04 v Česku.

Dalším *ukazatelem je počet dočasně zaměstnaných žen ve věku 15 až 24 let s nižším než základním vzděláním* (Model_2). Šlo o velmi slabou pozitivní intenzitu vlivu z titulu konceptu životního cyklu (+0,03). Nejsilnější dopad na míru podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem byl zmapován **u věkové skupiny** 65 a více let (+0,04) a méně než 65 let (+0,03). **Z pohledu pohlaví** u mužů i žen byla zmapována velmi slabá kladná pozitivní citlivost +0,03. **Dummy proměnná cyklus** pak potvrdila

velmi slabý pozitivní dopad v období dozívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem vč. související energokrizy ve výši +0,08 a covidové pandemie +0,02. **Dle zeměpisného pohledu** v Nizozemsku velmi slabá pozitivní citlivost byla +0,05, na Slovensku a v Německu +0,03, v Česku +0,02 a ve Slovinsku +0,01.

Tabulka č. 1

Vliv ukazatelů age managementu a životního cyklu na míru podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem v ČR a ve vybraných zemích eurozóny

Statisticky významný kladný vztah			
Závisle proměnná:	Míra podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem podle pohlaví a věkové skupiny (mzr. v p. b.)		
Číslo modelu: Nezávisle proměnná / Kategoriaální proměnná	Model 1: 11_4_Z_55_64_4	Model 2: 15_8_Z_DOCZAM_NIZZAK02	Model 3: 2_1_SAM_BEZDET_I_50_2
Celkem	x	0,029	0,087
Méně než 65 let	x	0,026	0,127
65 a více let	x	0,036	0,048
Muži	x	0,030	0,103
Ženy	x	0,030	0,073
Česko	0,027	0,020	0,038
Německo	x	0,025	0,571
Nizozemsko	0,002	0,045	x
Slovinsko	0,012	0,010	x
Slovensko	x	0,033	0,263
Finsko	0,018	Není	x
Velká recese	Není	Není	0,064
Dlouhá konjunktura	x	x	x
Covidová pandemie	0,013	0,020	x
Dozívání covidu-19, souběh další nestability	x	0,083	0,551

Zdroj: Vlastní propočty na podkladě dat Eurostatu

Dílčí pozitivní dopad velmi slabé citlivosti na míru podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem z titulu principu age managementu byl dále potvrzen u *ukazatele počet pracovních úrazů (4 a více dnů nepřítomnosti) žen ve věku 55 až 64 let v zemědělství, průmyslu a stavebnictví ve výši* (Model_1). Konkrétně **dummy proměnná cyklus** potvrdila velmi slabý pozitivní dopad (zdravotně negativní) v době

covidové pandemie (+0,01). **Z pohledu země** kladný pozitivní dopad byl nejvyšší v Česku (+0,03), ve Finsku (+0,02), ve Slovinsku (+0,01) a v Nizozemsku (+0,002).

V této části podkapitoly byly u ukazatele osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu, zjištěny nejlepší modely s těmito ukazateli: procentní rozdíl v odměňování žen a mužů v realitní činnosti (Model_4); počet dočasně zaměstnaných mužů ve věku 15 až 24 let s nižším než základním vzděláním (Model_5); procento rozdílu v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením mužů podle stupně omezení činnosti – některé nebo těžké (Model_6).

Tabulka č. 2

Vliv ukazatelů age managementu a životního cyklu na osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu, v ČR a ve vybraných zemích eurozóny

Statisticky významný kladný vztah			
Závisle proměnná:	Osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu, podle pohlaví a pracovního postavení (mzr. v p. b.)		
Číslo modelu: Nezávisle proměnná / KATEGORIÁLNÍ proměnná	Model 4: 1_7_G PG_NEMOV	Model 5: 15_1_M_DOCZAM_NIZPRIM_1	Model 6: 4_1_MUZ_NEKT_T EZK_2
Celkem	x	x	x
Populace	x	x	x
Nezaměstnaní	x	x	x
Muži	0,020	x	x
Ženy	x	0,003	x
Česko	0,316	x	0,786
Německo	1,018	x	x
Nizozemsko	2,770	x	x
Slovinsko	0,158	0,060	x
Slovensko	x	0,035	x
Finsko	x	x	x
Velká recese	x	x	0,504
Dlouhá konjunktura	0,038	x	0,032
Covidová pandemie	0,701	x	x
Doznívání covidu-19, souběh další nestability	x	0,003	x

Zdroj: Vlastní propočty na podkladě dat Eurostatu

Dílčí statisticky významná kladná hodnota regresního koeficientu byla zjištěna u *ukazatele procentní rozdíl v odměňování žen a mužů v realitní činnosti* (Model_4). **Z pohledu pohlaví** u mužů byla zmapovaná velmi slabá kladná negativní (rozdíly odměňování také) citlivost (+0,02) z titulu konceptu životního cyklu. **Dummy proměnná cyklus** pak potvrdila velmi slabý negativní (rozdíly odměňování také) dopad v období covidové pandemie (+0,70) a dlouhé konjunktury (+0,04). **Zeměpisný pohled** potvrdil slabou kladnou negativní citlivost +2,77 v Nizozemsku, v Německu to bylo +1,02, v Česku +0,32 a ve Slovinsku +0,16.

Dalším dílčím *ukazatelem je počet dočasně zaměstnaných mužů ve věku 15 až 24 let s nižším než základním vzděláním* (Model_5). **Z pohledu pohlaví** šlo o velmi slabou negativní intenzitu vlivu (zaměstnanost invalidů pozitivní) u žen (+0,003) z titulu konceptu životního cyklu. **Dummy proměnná cyklus** pak potvrdila velmi slabý negativní dopad v období dozívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem vč. související energokrizy (+0,003). **Dle zeměpisného pohledu** ve Slovinsku a na Slovensku byl slabý kladný negativní dopad +0,10 a +0,04.

Dílčí negativní dopad na osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu, byl dále potvrzen u *ukazatele procento rozdílu v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením mužů podle stupně omezení činnosti – některé nebo těžké* (Model_6). **Dummy proměnná cyklus** pak potvrdila velmi slabý negativní (zaměstnanost pozitivní) dopad v období velké recese ve výši (+0,50) a dlouhé konjunktury (+0,03) z titulu principu age managementu. **Z pohledu země** kladný negativní dopad byl zjištěn v Česku (+0,79).

3.2 Srovnání průměrných záporných hodnot statisticky významných regresních koeficientů v ČR a ve vybraných zemích EU

V této části podkapitoly se u ukazatele míra podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem jednalo o tato opatření age managementu: počet pracovních úrazů (4 a více dnů nepřítomnosti) žen ve věku 55 až 64 let v zemědělství, průmyslu a stavebnictví (Model_1); počet dočasně zaměstnaných žen ve věku 15 až 24 let s nižším než základním vzděláním (Model_2); výše čistého výdělku samostatné osoby bez dětí vydělávající 50 % průměrného výdělku (Model_3).

Jediná statisticky významná celková záporná hodnota regresního koeficientu byla zjištěna u *ukazatele počet pracovních úrazů (4 a více dnů nepřítomnosti) žen ve věku 55 až 64 let v zemědělství, průmyslu a stavebnictví* (Model_1). Jednalo se o celkovou velmi slabou zápornou negativní (včetně zdravotního hlediska) citlivost

(-0,01) z titulu principu age managementu. **Z pohledu věku** šlo především o důsledek vývoje v intervalu méně než 65 let (-0,01) a také 65 a více let (-0,003), což je velmi slabá negativní citlivost. **Z pohledu pohlaví** u mužů i žen byla zmapovaná velmi slabá záporná negativní citlivost (-0,01 a -0,004). **Dummy proměnná cyklus** pak potvrdila zápornou velmi slabou negativní citlivost ve fázi doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem vč. související energokrizy ve výši -0,04. V období dlouhé konjunktury to byl velmi slabý negativní dopad -0,004. **Z pohledu země** jediný záporný dopad byl zmapován v Německu a na Slovensku, kde se jednalo o velmi slabý negativní vliv (-0,06 a -0,04).

Tabulka č. 3

Vliv ukazatelů age managementu a životního cyklu na míru podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem v ČR a ve vybraných zemích eurozóny

Statisticky významný záporný vztah			
Závisle proměnná:	Míra podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem podle pohlaví a věkové skupiny (mzr. v p. b.)		
Číslo modelu: Nezávisle proměnná / Kategoriaální proměnná	Model 1: 11_4_Z_55_64_4	Model 2: 15_8_Z_DOCZAM_NIZZAK02	Model 3: 2_1_SAM_BEZDET_I_50_2
Celkem	-0,006	x	x
Méně než 65 let	-0,010	x	x
65 a více let	-0,003	x	x
Muži	-0,008	x	x
Ženy	-0,004	x	x
Česko	x	x	x
Německo	-0,055	x	x
Nizozemsko	x	x	-0,071
Slovinsko	x	x	-0,090
Slovensko	-0,038	x	x
Finsko	x	Není	-0,058
Velká recese	Není	Není	x
Dlouhá konjunktura	-0,004	-0,026	-0,044
Covidová pandemie	x	x	-0,064
Doznívání covidu-19, souběh další nestability	-0,038	x	x

Zdroj: Vlastní propočty na podkladě dat Eurostatu

U dílčího *ukazatele výše čistého výdělku samostatné osoby bez dětí vydělávající 50 % průměrného výdělku* (Model_3) **pohled dummy proměnné cyklus** pak potvrdil zápornou velmi slabou negativní intenzitu ve fázi covidové pandemie ($-0,06$) a dlouhé konjunktury ($-0,04$) z titulu principu age managementu i konceptu životního cyklu. Dle **zeměpisného hlediska** ve Slovinsku, v Nizozemsku a ve Finsku byla prokázána velmi slabá negativní citlivost $-0,09$; $-0,07$ a $-0,06$.

U dílčího *ukazatele počet dočasně zaměstnaných žen ve věku 15 až 24 let s nižším než základním vzděláním* (Model_2) byl pouze z **pohledu zeměpisného** potvrzen negativní velmi slabý dopad ve fázi dlouhé konjunktury ($0,03$) z titulu konceptu životního cyklu.

V této části podkapitoly se u ukazatele osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu, jednalo o tato opatření age managementu: procentní rozdíl v odměňování žen a mužů v realitní činnosti (Model_4); počet dočasně zaměstnaných mužů ve věku 15 až 24 let s nižším než základním vzděláním (Model_5); procento rozdílu v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením mužů podle stupně omezení činnosti – některé nebo těžké (Model_6).

Nejvyšší statisticky významná celková záporná hodnota regresního koeficientu byla zjištěna u *ukazatele procentní rozdíl v odměňování žen a mužů v realitní činnosti* (Model_4). Jednalo se o celkovou velmi slabou pozitivní (rozdíl v odměňování negativní) citlivost ($-0,49$) z titulu konceptu životního cyklu. **Z pohledu pracovního postavení** šlo především o důsledek vývoje celé populace ($-0,65$), což je velmi slabá pozitivní citlivost. U nezaměstnaných osob velmi slabý pozitivní vliv činil $-0,04$. **Z pohledu pohlaví** pouze u žen byla zmapovaná velmi slabá pozitivní citlivost ($-1,40$). **Dummy proměnná cyklus** pak potvrdila zápornou silnou pozitivní citlivost (rozdíl v odměňování negativní) ve fázi recese ($-4,41$) a ve fázi doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem vč. související energokrizy šlo o velmi slabý záporný pozitivní dopad ($-1,61$). **Z pohledu země** jediný záporný pozitivní dopad byl zmapován na Slovensku a ve Finsku ($-3,28$ v obou zemích).

U *ukazatele procento rozdílu v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením mužů podle stupně omezení činnosti – některé nebo těžké* (Model_6) byl zmapován celkový záporný velmi slabý pozitivní (včetně zaměstnanosti) vliv ($-0,25$) z titulu principu age managementu. **Z pohledu pracovního postavení** byl zmapován záporný velmi slabý pozitivní dopad na nezaměstnané ($-0,55$) a na celou populaci ($-0,09$). **Z titulu pohlaví** byl zmapován velmi slabý záporný pozitivní dopad na muže ($-0,35$) a ženy ($-0,04$). **Dummy proměnná cyklus** pak potvrdila zápornou pozitivní velmi slabou intenzitu vlivu ve fázi doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem vč. související energokrizy ($-1,04$) a covidové pandemie ($-0,32$). Dle **zeměpisného hlediska** na Slovensku, v Německu a ve Slovinsku byla prokázána velmi slabá

záporná pozitivní (včetně zaměstnanosti) citlivost (−1,58, −0,33 a −0,12). Ve Finsku a v Nizozemsku šlo o hodnoty −0,09 a −0,03.

Tabulka č. 4

Vliv ukazatelů age managementu a životního cyklu na osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu, v ČR a ve vybraných zemích eurozóny

Statisticky významný záporný vztah			
Závisle proměnná:	Osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu, podle pohlaví a pracovního postavení (mzr. v p. b.)		
Číslo modelu: Nezávisle proměnná / Kategoriaální proměnná	Model_4: 1_7_G PG_NEMOV	Model_5: 15_1_M_DOCZAM_NIZPRIM_1	Model_6: 4_1_MUZ_NEKT_T EZK_2
Celkem	-0,487	-0,025	-0,247
Populace	-0,645	-0,014	-0,093
Nezaměstnaní	-0,043	-0,045	-0,554
Muži	x	-0,039	-0,346
Ženy	-1,401	x	-0,035
Česko	x	-0,010	x
Německo	x	-0,020	-0,331
Nizozemsko	x	-0,056	-0,027
Slovinsko	x	x	-0,123
Slovensko	-3,283	x	-1,584
Finsko	-3,282	-0,049	-0,088
Velká recese	-4,413	-0,040	x
Dlouhá konjunktura	x	-0,026	x
Covidová pandemie	x	-0,036	-0,316
Doznívání covidu-19, souběh další nestability	-1,613	x	-1,042

Zdroj: Vlastní propočty na podkladě dat Eurostatu

U *ukazatele počet dočasně zaměstnaných mužů ve věku 15 až 24 let s nižším než základním vzděláním* (Model_5) byl zmapován celkový záporný velmi slabý pozitivní vliv (−0,03) z titulu konceptu životního cyklu. Z **pohledu pracovního postavení** zjištěn záporný velmi slabý pozitivní dopad (včetně zaměstnanosti) na nezaměstnanost (−0,05) a také celou populaci (−0,01). Z **titulu pohlaví** byl zmapován velmi slabý záporný pozitivní dopad jen na muže (−0,04). **Dummy proměnná cyklus** pak potvrdila zápornou velmi slabou pozitivní intenzitu (včetně zaměstnanosti) ve fázi

velké recese a covidové pandemie (obojí fáze $-0,04$). V době dlouhé konjunktury dopad činil pouze $-0,03$. V případě **zeměpisném** byly podpořeny osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu, především v Nizozemsku ($-0,06$) a ve Finsku ($-0,05$). Velmi slabý pozitivní dopad byl zmapován také v Německu a v Česku ($-0,02$ a $-0,01$).

3.3 Neprokázaný vliv age managementu a životního cyklu na příjemce invalidních důchodů, míru podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem, osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu, a míru účasti mladých lidí na vzdělávání a odborné přípravě v ČR a eurozóně

V této části podkapitoly se u ukazatele míra podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem jednalo o tato opatření age managementu: počet pracovních úrazů (4 a více dnů nepřítomnosti) žen ve věku 55 až 64 let v zemědělství, průmyslu a stavebnictví (Model_1); počet dočasně zaměstnaných žen ve věku 15 až 24 let s nižším než základním vzděláním (Model_2); výše čistého výdělku samostatné osoby bez dětí vydělávající 50 % průměrného výdělku (Model_3).

Neprokázaná regrese, tedy statisticky nevýznamný vliv na míru podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem byl zjištěn především u ***ukazatele výše čistého výdělku samostatné osoby bez dětí vydělávající 50 % průměrného výdělku*** (Model_3). Konkrétně se jednalo o pozitivní vliv slabé citlivosti ($+0,15$) z titulu principu age managementu i konceptu životního cyklu. **Z pohledu věku** šlo především o důsledek velmi slabého pozitivního dopadu ve věkovém intervalu méně než 65 let ($+0,18$) a 65 a více let ($+0,12$). **Z pohledu pohlaví** u mužů i žen byla zmapovaná velmi slabá pozitivní citlivost ($+0,16$ a $+0,14$). **Dummy proměnná cyklus** pak potvrdila kladný velmi slabý pozitivní dopad ve fázi dozívání covidu-19 a souběhu konfliktu na Ukrajině vč. energokrizy ($+0,16$), covidové pandemie ($+0,16$) a velké recese ($+0,13$). **Z pohledu zeměpisného** činil v Česku a na Slovensku velmi slabý pozitivní dopad $+0,22$ a $+0,18$. V Německu, ve Finsku a ve Slovinsku velmi slabý kladný pozitivní dopad byl $+0,08$, $+0,06$, $-0,01$). V Nizozemsku byl zjištěn velmi slabý negativní dopad ($-0,02$).

U ***ukazatele počet pracovních úrazů (4 a více dnů nepřítomnosti) žen ve věku 55 až 64 let v zemědělství, průmyslu a stavebnictví*** (Model_1) se jednalo o celkový negativní vliv (z pohledu zdraví také) s velmi slabou citlivostí ($-0,02$) z titulu principu age managementu. **Z pohledu věku** šlo o důsledek negativního velmi slabého vlivu ve věkovém intervalu méně než 65 let ($-0,03$) a 65 a více let ($-0,01$). **Z pohledu pohlaví** u žen i mužů byla zmapovaná velmi slabá záporná negativní (v případě zdraví

také citlivost ($-0,02$ a $-0,03$). **Dummy proměnná cyklus** pak potvrdila záporný velmi slabý negativní (z pohledu zdraví také) dopad ve fázi dlouhé konjunktury ($-0,03$); ve fázi doznívání covidu-19 a souběhu konfliktu na Ukrajině vč. energokrizy to bylo $-0,02$ a ve fázi covidové pandemie $-0,01$ odstranit 4x závorky. **Ze zeměpisného úhlu pohledu** byla na Slovensku, v Nizozemsku, v Německu a v Česku zmapovaná velmi slabá záporná negativní citlivost ($-0,10$, $-0,04$, $-0,03$ a $-0,01$). Ve Finsku a ve Slovinsku se jednalo o velmi slabou negativní (zdraví negativní) citlivost $-0,03$ a $-0,02$.

Tabulka č. 5

Vliv ukazatelů age managementu a životního cyklu na míru podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem podle pohlaví a věkové skupiny v ČR a ve vybraných zemích eurozóny

Závisle proměnná:	Míra podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem podle pohlaví a věkové skupiny (mzr. v p. b.)		
Číslo modelu: Nezávisle proměnná / Kategoriální proměnná	Model 1: 11_4_Z_55_64_4	Model 2: 15_8_Z_DOCZAM_NIZZAK02	Model 3: 2_1_SAM_BEZDET_I_50_2
Celkem	-0,022	0,002	0,149
Méně než 65 let	-0,027	-0,0004	0,179
65 a více let	-0,014	0,004	0,116
Muži	-0,017	-0,001	0,158
Ženy	-0,026	0,003	0,138
Česko	-0,013	0,006	0,223
Německo	-0,031	0,010	0,080
Nizozemsko	-0,037	-0,009	-0,020
Slovinsko	0,016	-0,001	0,010
Slovensko	-0,097	0,010	0,181
Finsko	0,026	0,002	0,055
Velká recese	Není	Není	0,132
Dlouhá konjunktura	-0,033	-0,006	Není
Covidová pandemie	-0,006	0,009	0,158
Doznívání covidu-19, souběh další nestability	-0,018	0,003	0,164

Zdroj: Vlastní propočty na podkladě dat Eurostatu

U ukazatele počet dočasně zaměstnaných žen ve věku 15 až 24 let s nižším než základním vzděláním (Model_2) se jednalo o pozitivní vliv velmi slabé citlivosti ($+0,002$) z titulu konceptu životního cyklu. Z pohledu věku šlo především o důsledek

velmi slabé pozitivní citlivosti ve věkovém intervalu 65 a více let (+0,004). Ve věku méně než 65 let šlo o velmi nízkou negativní citlivost (−0,0004). **Z pohledu pohlaví** u mužů byla zmapovaná velmi slabá záporná negativní citlivost (−0,001). U žen šlo o velmi nízkou kladnou pozitivní citlivost (+0,003). **Dummy proměnná cyklus** pak potvrdila kladný velmi slabý pozitivní dopad ve fázi covidové pandemie (+0,01) a v souběhu konfliktu na Ukrajině vč. energokrizy (+0,003). Ve fázi dlouhé konjunktury se jednalo o negativní velmi slabý záporný vliv (−0,01). **Z pohledu zeměpisného** byla v Německu, na Slovensku, v Česku a ve Finsku zmapovaná velmi slabá kladná pozitivní citlivost (+0,01, +0,01, +0,01 a +0,002). V Nizozemsku a ve Slovinsku se jednalo o velmi slabou negativní citlivost (−0,01 a −0,001).

V této části podkapitoly se u ukazatele osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu, jednalo o tato opatření age managementu: procentní rozdíl v odměňování žen a mužů v realitní činnosti (Model_4); počet dočasně zaměstnaných mužů ve věku 15 až 24 let s nižším než základním vzděláním (Model_5); procento rozdílu v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením mužů podle stupně omezení činnosti – některé nebo těžké (Model_6).

Neprokázaná regrese, tedy statisticky nevýznamný vliv na osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu, byl zjištěn především u *ukazatele procento rozdílu v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením mužů podle stupně omezení činnosti (některé nebo těžké)* (Model_6). Konkrétně se jednalo o velmi slabý negativní (zaměstnanost pozitivní dopad) dopad (+1,79) z titulu principu age managementu. **Z pohledu pracovního postavení** šlo především o důsledek vývoje v nezaměstnanosti, kde byla zjištěna slabá negativní citlivost (+2,49). U populace šlo o velmi slabý negativní vliv (+1,44). **Z pohledu pohlaví** u mužů byla zmapovaná slabá kladná negativní citlivost (+2,52) a u žen velmi slabá negativní citlivost (+1,06). **Dummy proměnná cyklus** pak potvrdila záporný slabý pozitivní (včetně zaměstnanosti) dopad ve fázi doznívání covidu-19 a souběhu konfliktu na Ukrajině vč. energokrizy (−3,06). Ve fázi velké recese šlo o slabou kladnou negativní citlivost (+2,76). **Z pohledu zeměpisného** činil v Česku slabý negativní dopad +3,34 a Nizozemsku +2,38. Na Slovensku slabá citlivost měla záporný pozitivní vliv (i na zaměstnanost) −3,06.

U *ukazatele procentní rozdíl v odměňování žen a mužů v realitní činnosti* (Model_4) se jednalo o negativní vliv (rozdíly v odměňování také) s velmi slabou citlivostí (+0,21) z titulu konceptu životního cyklu. **Z pohledu pracovního postavení** především šlo o důsledek velmi slabého negativního dopadu na nezaměstnané (+0,41) a populaci (+0,06). **Z pohledu pohlaví** u mužů byla zmapovaná velmi slabá kladná negativní citlivost (+0,61) a u žen velmi slabá pozitivní (rozdíl v odměňování negativní) citlivost (−0,58). **Dummy proměnná cyklus** pak potvrdila kladný negativní velmi slabý dopad ve fázi velké recese (+0,82) a covidové pandemie (+0,43). Ve

fázi doznívání covidu-19 a souběhu konfliktu na Ukrajině vč. energokrizе a ve fázi dlouhé konjunktury byl zjištěn záporný velmi slabý pozitivní dopad ($-0,60$ a $-0,14$). **Ze zeměpisného úhlu pohledu** byla ve Finsku, Nizozemsku a v Německu zjištěna velmi slabá kladná negativní citlivost ($+1,56$, $+0,22$ a $+0,03$). Naopak ve Slovinsku, na Slovensku a v Česku byl zmapován velmi slabý záporný pozitivní vliv ($-0,45$, $-0,21$ a $-0,14$).

Tabulka č. 6

Vliv ukazatelů age managementu a životního cyklu na osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu, v ČR a ve vybraných zemích eurozóny

Statisticky nevýznamný vztah			
Závisle proměnná:	Osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu, podle pohlaví a pracovního postavení (mzr. v p. b.)		
Číslo modelu: Nezávisle proměnná / KATEGORIÁLNÍ PROMĚNNÁ	Model_4: 1_7_G PG_NEMOV	Model_5: 15_1_M_DOCZAM_NIZPRIM_1	Model_6: 4_1_MUZ_NEKT_T EZK_2
Celkem	0,209	0,073	1,792
Populace	0,056	0,091	1,443
Nezaměstnaní	0,409	0,039	2,490
Muži	0,614	0,059	2,520
Ženy	-0,584	0,102	1,063
Česko	-0,142	-0,004	3,335
Německo	0,027	0,027	Není
Nizozemsko	0,218	0,419	2,380
Slovinsko	-0,453	0,016	Není
Slovensko	-0,207	0,026	-3,060
Finsko	1,563	0,011	Není
Velká recese	0,824	0,008	2,762
Dlouhá konjunktura	-0,144	0,004	Není
Covidová pandemie	0,430	0,011	Není
Doznívání covidu-19, souběh další nestability	-0,601	0,275	-3,060

Zdroj: Vlastní propočty na podkladě dat Eurostatu

U ukazatele počet dočasně zaměstnaných mužů ve věku 15 až 24 let s nižším než základním vzděláním (Model_5) se jednalo o negativní (zaměstnanost invalidů pozitivní) vliv velmi slabé citlivosti ($+0,07$) z titulu konceptu životního cyklu.

Z pohledu pracovního postavení šlo o důsledek negativní velmi slabé citlivosti u populace (+0,09) a nezaměstnaných (+0,04). **Z pohledu pohlaví** u žen i mužů byla zmapovaná velmi slabá kladná negativní citlivost (+0,10 a +0,06). **Dummy proměnná cyklus** pak potvrdila kladný velmi slabý negativní dopad ve fázi souběhu konfliktu na Ukrajině vč. energokrizy (+0,28), v covidové pandemii a velké recesi to bylo +0,01, ve dlouhé fázi konjunktury šlo jen o +0,004. **Z pohledu zeměpisného** byla v Nizozemsku, v Německu, na Slovensku, ve Slovinsku a ve Finsku zmapovaná velmi slabá kladná negativní citlivost (+0,42, +0,03, +0,03, +0,02 a +0,01). V Česku naopak byl zmapován velmi slabý pozitivní (vč. zaměstnanosti) dopad (-0,004).

3.4 Závěry z provedené empirické analýzy vč. srovnání se závěry jiných autorů

V textu jsme se pokusili pomocí regresní analýzy potvrdit vliv (jeho charakter a intenzitu) změn vybraných ukazatelů age managementu (firem i jednotlivců) a životního cyklu na míru podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem a na osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu, v ČR a ve vybraných zemích eurozóny. Dále jsme porovnali výsledky naší empirické analýzy se závěry zahraničních studií, domácí odborné veřejnosti a strategickými materiály ČR. Získané informace nám také umožní nastínit charakter kauzálního vztahu a jeho intenzitu na mezoúrovni. Vhodnost aplikace analýzy charakteru/intenzity vzájemného vztahu a naznačení kauzálního vztahu na rozšířenou sadu indikátorů ekonomicko-sociálního vývoje potvrdila řadu nových významných praktických implikací odhalených regresní analýzou a porovnání se závěry teoreticko-empirického výzkumu ze zahraničí i z ČR.

Zásadní zjištění analýzy a její srovnání se závěry zahraničního a domácího výzkumu v oblasti vlivu opatření age managementu a životního cyklu na míru podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem a na osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu

- 1) Zmapování intenzity statisticky významného kladného vlivu ukazatelů age managementu a životního cyklu pro ČR a vybrané země eurozóny na:
 - a) Míru podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem

Nejvyšší statisticky významná celková kladná hodnota regresního koeficientu zjištěna u *ukazatele výše čistého výdělku samostatné osoby bez dětí vydělávající 50 % průměrného výdělku* (velmi slabá pozitivní intenzita dopadu na míru podílu

kvintilu příjmu pro disponibilní příjem (+0,09) z titulu principu age managementu i konceptu životního cyklu) – (**Box 1**).

H. X. Jara, K. Gasior a M. Makovec (2020) uvádí, že dávky pojištění v nezaměstnanosti významně přispívají ke krátkodobým sazbám daně z účasti a v průměru vysvětlují rozdíl 20 p. b. mezi pracovními pobídkami krátkodobé a dlouhodobé nezaměstnanosti. Existuje velká variace v distribuci pracovních pobídek, na úrovni populace. Rozdíly mezi jednotlivými zeměmi v distribuci pracovních pobídek odrážejí na jedné straně rozdíly v návrhu daňově-dávkových systémů a na druhé straně rozdíly ve složení trhu práce napříč zeměmi. Rozdíly v pracovních pobídkách jsou řízeny především návrhem politik daňových výhod. Srovnání krátkých a dlouhodobé sazby daně z účasti (Participation Tax Rate – PTR) zdůrazňuje přínos dávek pojištění v nezaměstnanosti jako pobídky k práci s velkým rozpětím. Pracovníci na dně distribuce výdělků čelí nejvyšším krátkodobým a dlouhodobým PTR, což může souviset s přítomností nižších limitů dávek pojištění v nezaměstnanosti (krátkodobé) nebo sociální pomoci (dlouhodobé). Pracovní pobídky zůstaly za posledních 10 let ve většině zemí poměrně stabilní, což lze přisoudit dráhové závislosti sociální politiky.

G. Klinges, A. Jousten a M. Lefebvre (2024) rozlišují dva samostatné efekty vlivu minulých reforem na nerovnost ve stáří. Mechanický efekt bere v úvahu změnu nerovnosti a očekávané úrovně přínosů v důsledku reformy pro pevné rozdělení věku odchodu do důchodu. Behaviorální efekt odpovídá za endogenní změny způsobené změnami v pobídkách k práci. Výsledky ukazují, že mechanicky vedly reformy ke ztrátám očekávaných výhod pro všechny kromě nejnižších příjmů kvintil. Změny chování měly pozitivní, ale řádově menší efekt. Celkově, nerovnost se v důsledku reformy snížila. Nerovnost je nejvyšší u finančních aktiv, následuje pracovní příjem a reálná aktiva. V průběhu času mají nerovnosti ve finančních aktivech tendenci se více snižovat pro pracující skupinu. Nerovnost v důchodových příjmech je menší než u ostatních příjmových a majetkových skupin. Program sociální pomoci (GRA-PA pro Garantie de Revenu aux Personnes Agées) poskytuje finanční pomoc lidem starším 65 let prostřednictvím propracovaného testu aktiv a příjmů. Když jsou zdroje na jednotlivce příliš nízké, je vyplácen příplatek, který umožňuje dosáhnout prahové hodnoty. **H. Sutherland et al.** (2008) uvádí, že zvyšování dávek, daňových úlev a prahových hodnot přímých daní by znamenalo výrazné zlepšení veřejných financí v důsledku fiskální brzdy. Zároveň s přínosem pro veřejné finance by značná část chudší nedůchodové populace a dětská chudoba vzrostla. Zatímco míra chudoby pro dnešní důchodce ve věku 85 a více let by se mohla za 20 let zvýšit na více než 50 procent pro ekvivalentní skupinu, pokud by všechny důchodové dávky byly jednoduše závislé na ceně. Naproti tomu s nyní probíhajícími reformami, s garančním úvěrem a (eventuálně) základním státním důchodem vázaným na výdělky má míra chudoby této skupiny klesnout na 30 procent.

Především šlo o důsledek velmi slabého kladného pozitivního dopadu na věkový interval méně než 65 let (+0,13) a ve věku 65 a více let (+0,05). U mužů i žen zmapován velmi slabý kladný pozitivní dopad (+0,10 a +0,07) – (**Box 2**).

P. Apps (2017) uvádí, že klíčovým úkolem je zavést soubor reforem, které umožní přerozdělení rodičovské doby, především pracovní doby žen. Testované rodinné platby přesunuly daňové zatížení směrem k práci partnerské matky, což představuje další zdroj příjmů pro snížení nejvyšších daňových sazeb. Výsledky odrážejí míru úspor druhého vydělávajícího, která je výrazně vyšší než u primárního příjemce. Když je daňový systém postavený na základě výdělků, lze tyto sledovat a zdaňovat odděleně na hranici sazby, což minimalizuje odrazující účinky na nabídku práce. Důležitou hybnou silou výsledku je prudký nárůst mzdových sazeb v horních percentilech primární distribuce mezd. Přejchod na individuální zdanění vede k mnohem spravedlivějšímu rozložení daňové zátěže při nižší účinnosti nákladů – dochází ke zvýšení spravedlnosti i efektivity. Příspěvek na péči o dítě a sleva na péči o dítě musí být zahrnutý do výpočtu daně z druhého příjmu. **A. Decoster** a **P. Haan** (2014) empiricky odvozují dopady posunu od společného k individuálnímu zdanění manželských domácností v Německu na blahobyt. Volný čas je argumentem ve funkci individuálního užitku. Proměnnou zájmu na úrovni jednotlivce (nebo domácnosti) by měla být změna blahobytu měřená preferencemi domácností před spotřebou (nebo příjmem) a volným časem. Reakce nabídky práce u žen jsou pozitivní a u mužů jsou negativní účinky. Ztráta příjmů je větší u příjmových skupin ve střední a v horní polovině rozdělení. Důvodem je skutečnost, že zisk z rozdělení, o který přichází individuální zdanění, závisí na nerovnosti mezi pracovními příjmy manželů v rámci domácností. Tato nerovnost je největší uprostřed distribuce příjmů, a proto jsou ztráty největší u decilů v horní polovině. Ztráta pro horní decil je výrazně nižší. Přejchod na přísné individuální zdanění nyní přináší větší ztrátu pro lépe situované domácnosti, a tudíž snižuje nerovnost. Souvisí to se skutečností, že domácnosti uprostřed distribuce příjmů mají prospěch zejména ze společné úrovně osvobození v případě kvazi individuálního zdanění. Pro kritérium pro plný úvazek (Full-time criterion – FT) autoři počítají blahobyt stanovením úrovně spotřeby, která by přinesla stejnou úroveň užitku, kdy by oba manželé pracovali na plný úvazek.

Potvrzen velmi slabý pozitivní vliv v období dozrívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem vč. související energokrizy (+0,55). V době velké recese pouze +0,06 (**Box 3**).

M. Drechsel-Grau et al. (2022) zjistil, že průřezová nerovnost rostla do roku 2009 u mužů i žen. Po velké recesi nerovnost u mužů nadále rostla pomaleji a mírně klesla u žen kvůli kompresi na spodní části škály. Zatímco u mužů s přibývajícím věkem výdělků rostou a nerovnost klesá, mnoho žen snižuje počet pracovních hodin při zakládání rodiny tak, že průměrný výdělek klesá a nerovnost se zvyšuje. Změny

výdělků mužů jsou v průměru menší než u žen, ale jsou podstatně více ovlivněné hospodářským cyklem. Změny příjmů podnikatelů jsou více rozptýlené a méně závislé na průměrném minulém příjmu než změny příjmů pracovníků. Lidé s nejvyššími příjmy mají menší pravděpodobnost, že vypadnou z horního 1 a 0,1 procenta. Nejlépe vydělávající ženy zaznamenaly nejsilnější růst reálných příjmů. Ve skutečnosti výdělky žen dohánějí výdělky mužů ve většině distribuce. Skutečnost, že velké pozitivní zisky jsou pravděpodobnější než velké negativní šoky, odráží nízké riziko ztráty zaměstnání a zvýšení participace pracovní síly. Existují velké genderové rozdíly v nepracovních příjmech. Nakonec porovnáme dynamiku příjmů pracovníků s dynamikou podnikatelů a zjistíme, že dynamika příjmů podnikatelů čelí výrazně větší volatilitě než dynamika příjmů pracovníků. **H. Immervoll et al. (2022)** uvádí, že stabilizace příjmů a související cíle sociální politiky závisí na rozsahu, v jakém je sociální ochrana dostupná pro osoby vyžadující podporu. Výsledky ukazují, že před pandemií covidu-19 byly značné rozdíly v podpoře příjmů mezi standardními a nestandardními pracovníky. Omezení mezer v podpoře pro nestandardní pracovníky je dosažitelné pomocí návrhů politik a mechanismů cílení. Pandemie covidu-19 zdůraznila řadu strukturálních problémů sociální ochrany systému, které existovaly již dlouho před krizí. Některé země rozšířily podpory poskytované podporou v nezaměstnanosti, zpřístupnily je nebo prodloužily jejich trvání. Mnoho zemí OECD pracovní schémata učinila štedřejšími. Na pozadí těchto a dalších rozsáhlých vládních podpůrných opatření reálný hrubý disponibilní důchod domácností vzrostl. Jde například o dávky v nezaměstnanosti a programy na zkrácenou pracovní dobu, ale většinou z toho měli prospěch závislí zaměstnanci. Nedostatky v přístupu pro pracovníky na částečný úvazek byly méně časté. Poněkud vyšší výplaty dávek těm, kteří dříve pracovali na částečný úvazek, pravděpodobně odráží důležitost testování prostředků v kombinaci s nižšími příjmy domácností s (minulou) prací na částečný úvazek. **J. A. Parker et al. (2010)** zdůrazňují, že byly příjmy v horním 1 procentu rozdělení příjmů v průměru 14krát vyšší než průměrný příjem a 2,4krát cykličtější. Nárůst cykličnosti je do značné míry způsoben nárůstem podílu a cykličností výdělečných příjmů. Pokud je větší část kompenzace jednotlivce ve formě prémie, které jsou kolísavější než mzda a plat, musel by být tento jednotlivec v průměru více kompenzován, aby byl ochoten toto riziko přijmout. Údaje o štěstí ukazují, že štěstí není pro velmi bohaté domácnosti volatilnější než pro jiné domácnosti. William Nordhaus si myslel, že to, co se může odehrávat úplně nahoře, je to, že někteří lidé jsou schopni uvalit „daň“ na zisky společností, které ovládají, ve formě bonusu, opcí na akcie nebo požitků. Gordon dle autorů navrhl, že cykličnost příjmů může být způsobena příjmy z opcí na akcie. Hall poznamenal, že časové zdroje okamžité a dramaticky mění spotřebu. Běžné mzdy obsahují prvek pojištění, zejména mezi dlouhodobě pracujícími pracovníky, kteří jsou obvykle izolováni od propuštění.

Potvrzena velmi slabá kladná pozitivní citlivost +0,57 v Německu, +0,26 na Slovensku a +0,04 v Česku.

Dalším *ukazatelem je počet dočasně zaměstnaných žen ve věku 15 až 24 let s nižším než základním vzděláním* s velmi slabou pozitivní intenzitou vlivu (+0,03) z titulu konceptu životního cyklu – (**Box 4**).

F. Diderichsen et al. (2012) uvádí, že univerzální sociální politiky a politiky trhu práce jsou klíčovými vlivy na rozdělování příjmů. Omezují nezaměstnanost a omezují velikost skupiny sociálně marginalizovaných lidí. Intervence vůči zranitelným skupinám, které se nezaměřují na jednotlivce, ale jsou strukturovanější, mají co do činění se zajištěním lepších možností bydlení a podmínek zaměstnávání chronicky nemocných. Cíl snížení nerovnosti v oblasti zdraví se shoduje např. s cíli raný vývoj dětí, více mladých lidí ukončujících vzdělávání mládeže, nižší nezaměstnanost a méně vyloučený trh práce, větší pracovní síla atd. Vzdělání je důležitým předpokladem pro uplatnění na trhu práce a úroveň vzdělání ovlivňuje pracovní možnosti a příjem. Potřeba vzdělávání se zintenzivňuje v souladu s rostoucími požadavky pracovního života a klesající poptávkou po nekvalifikované práci, protože pro práci a účast na společenském životě obecně je zapotřebí stále více intelektuálních dovedností. Rozšíření přístupu k různým typům zaměstnání s požadavky na flexibilní práci (flexibilní zaměstnání atd.), zejména pro velkou skupinu lidí se sníženou psychickou pohodou.

Nejsilnější dopad na míru podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem zmapován u věkové skupiny 65 a více let (+0,04) a méně než 65 let (+0,03) – (**Box 5**).

A. Paulus, H. Sutherland a P. Tsakoglou (2010) uvádí, že nepeněžitě dávky ve formě veřejně poskytovaných dotací na vzdělání, zdraví a bydlení tvoří v Evropě důležitý doplněk k peněžním příjmům. Nicméně celkově jsou v průměru menší než peněžní dávky. Nepeněžní dávky mají větší podíl na zdrojích dostupných domácnostem s nízkými disponibilními příjmy než domácnostem s vysokými příjmy. Výdaje na hlavu u starších lidí jsou výrazně vyšší. Distribuční dopad výdajů na zdravotní péči je pravděpodobně určen umístěním starších lidí v rozdělení příjmů. Výdaje na zdravotní péči jsou vyšší (nižší) než průměr domácností s nižšími (vyššími) příjmy. Ve všech zemích každý ze tří typů nepeněžních dávek přispívá proporcionálně více k příjmům skupiny spodního kvintilu než k příjmům celé populace. Toto ukazuje, do jaké míry jsou nepeněžní dávky rovnoměrněji rozděleny než peněžní disponibilní příjem. Ve všech zemích jsou veřejné výdaje na studenta sekundárního vzdělávání vyšší než odpovídající údaj pro primární vzdělávání.

U mužů i žen zmapovaná velmi slabá kladná pozitivní citlivost +0,03 (**Box 6**).

Ch. Gathmann a B. Sass (2018) uvádí, že formální péče o děti po zavedení nových zásad klesá, zatímco péče o děti doma se podstatně zvyšuje. Nabídka práce nereaguje na politiku pro rodiče s velmi malými dětmi (ve věku 1 až 2). Na rozdíl od obecné populace nalézáme silný pokles pracovní síly mezi jednoduchými a málo

kvalifikovanými rodiči, stejně jako rodiči s nízkými příjmy a u domácností ze zemí mimo EU. Z této politiky mají prospěch chlapci, pokud jde o kognitivní a nekognitivní dovednosti, zatímco dívky ne. Matky chlapců snižují svou účast na práci a přechází z neformální na domácí péči. Reakce by se dala vysvětlit vyšší užitečností trávení času s chlapci (např. kvůli preferenci pro syny), nižšími náklady nebo vyšší návratností investic do chlapců (např. na budoucím trhu práce). Nízkopříjmoví rodiče a rodiče s nízkou kvalifikací většinou přecházejí z neformální péče na domácí péči, ale také pracují více hodin.

Potvrzen velmi slabý pozitivní dopad v období doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem vč. související energokrizy ve výši +0,08 a covidové pandemie +0,02 (**Box 7**).

K. U. Mayer (2022) tvrdí, že hledisko dopadu socioekonomické nerovnosti musí být těsně spojeno se základními mechanismy kontextu. Rozhodující je vzít v úvahu roli pracovních skupin při formování kontaktů, blízkost, mobilitu, pravděpodobnost práce z domova a riziko infekce. U pracovníků s nižším vzděláním byla dvakrát pravděpodobnější než u jejich protějšků s vyšším vzděláním zkrácená pracovní doba. U jedné třetiny domácností dva přední německé výzkumné ústavy vykázaly průměrné snížení průměrného příjmu o 3 až 4 %. Díky masivním veřejným transferům dochází k průměrnému snížení příjmů v domácnosti (kolem 1,1 %). Rodiny v sedmnácti nejnižších profesích si užívaly mírné zvýšení příjmů, zejména proto, že dostávaly tzv. bonusový příspěvek, který byl navržen tak, aby podporoval rodiny v průběhu krize covidu-19.

V Nizozemsku velmi slabá pozitivní citlivost +0,05, na Slovensku a v Německu +0,03, v Česku +0,02 a ve Slovinsku +0,01.

2) Zmapování intenzity statisticky významného záporného vlivu ukazatelů age managementu a životního cyklu pro ČR a vybrané země eurozóny na:

a) Míru podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem

Jediná statisticky významná celková záporná hodnota regresního koeficientu zjištěna u *ukazatele počet pracovních úrazů (4 a více dnů nepřítomnosti) žen ve věku 55 až 64 let v zemědělství, průmyslu a stavebnictví* (celková velmi slabá záporná negativní, včetně zdravotního hlediska, citlivost -0,01 z titulu principu age managementu) – (**Box 8**).

F. Diderichsen et al. (2012) tvrdí, že současně s tím, jak se snižuje prevalence některých důležitých determinantů, jako je kouření, dochází u méně privilegovaných skupin ke kumulaci mnoha vzájemně působících rizikových faktorů, a tím se zvyšuje zranitelnost vůči každému jednotlivému rizikovému faktoru a jeho účinek. Nezaměstnanost a chudoba v pozdějších letech vzrostly (zejména u osob s krátkým

vzděláním), klesá kouření (zejména u vzdělaných), zatímco fyzická aktivita a obezita roste (zejména u osob s krátkým vzděláním) atd. Nárůst psychiatrických symptomů je však nejvýraznější u lidí s krátkým vzděláním. Uvádí, že procento slabě placených pracovníků úzce souviselo s nejstaršími občany žijícími v chudobě vydělávajícími méně než 65 procent střední mzdy a s mírou chudoby 17,8 procenta. Naproti tomu pouze 5 procent finských a švédských pracovníků vydělává nízké mzdy a míra chudoby je 4,5 procenta a 6 procent v tomto pořadí. Pro americkou rodinu se dvěma dětmi s jedním zaměstnancem s minimální mzdou na plný úvazek činí přijatá mzda 34 procent středního příjmu domácnosti, což je hluboko pod hranici chudoby ve výši 50 procent středního příjmu. Výzkumníci a pracovníci v oblasti veřejného zdraví by mohli využít zájem občanů o zdraví a důkazy o důležitosti sociálních determinant zdraví a nabídnout alternativu k dominantnímu biomedicínskému diskurzu a diskurzu o životním stylu. **J. Lynch et al.** (2019) naznačují, že domácnosti utratily neočekávaně příjmy z elektřiny a soukromého zdravotního pojištění. Přestože bonus pro miminko (Australian Baby Bonus – ABB) nabízel velký nárůst disponibilního příjmu domácností s narozeným dítětem, nevedl k významnému snížení nabídky mateřské práce po porodu. Pozorují malý absolutní nárůst počtu návštěv v pohotovostních odděleních (Emergency Department – ED) u problémů souvisejících s nehodami. V relativním vyjádření toto zvýšení znamená zdvojnásobení četnosti přítomnosti kojenců na ED. ABB představovalo jednorázové zvýšení mediánu disponibilního příjmu domácnosti pro rodiny, které měly dítě narozené v roce 2004. Převod hotovosti bude mít větší dopad na rodiny s vyššími potřebami a jejich děti. Přestože ABB nabízel poměrně velký nárůst disponibilního příjmu domácností rodin s narozeným dítětem (téměř 5 procent pro střední domácnost), nevedlo k významnému snížení nabídky mateřské práce po porodu.

Především šlo o důsledek slabého negativního dopadu na věkový interval méně než 65 let $(-0,01)$ a také 65 a více let $(-0,003)$ – (**Box 9**).

F. Diderichsen et al. (2012) uvádí, že v intervalu 45–74 let se zvyšuje potřeba trhu práce s flexibilními požadavky, aby v pracovní síle mohly pokračovat i osoby se sníženou pracovní schopností. Nároky pracovního života se zvyšují a rostoucí podíl zejména méně privilegované části populace trpí fyzickou a psychickou únavou a pocitem únavy, aniž by nutně měl diagnostikovanou nemoc. Úrazy způsobené pádem u starších osob jsou silně spojeny s řadou dalších onemocnění (neurologické poruchy, kardiovaskulární onemocnění, deprese). Četné přehledy epidemiologických a experimentálních studií prokázaly, že jak ergonomie, tak psychosociální stavy v pracovním prostředí jsou rizikové faktory pro muskuloskeletální poruchy. **A. de Gendre** (2021) uvádí, že zdravotní, rodinné a příjmové šoky v raném věku mohou mít dlouhodobý dopad na zdraví dětí a rozvoj lidského kapitálu a jejich trajektorie na trhu práce v dospělosti. Dětské bonusy zaměřené na zlepšení životních podmínek

a zvýšení kupní síly domácností s novorozenci dětmi jsou mocnou pákou, kterou veřejná politika může pomoci ohroženým dětem k lepšímu startu do života. Snížil se počet návštěv pohotovostního oddělení (ABB) a využívání lůžkových služeb, většinou při respiračních potížích v prvních dvou letech života. Zdravotní přínosy jsou díky ABB zvláště viditelné u kojenců ze znevýhodněných rodin, u kterých je největší pravděpodobnost, že budou trpět respiračním onemocněním. Zjištění naznačují, že cílení peněžitých převodů vůči rodinám s nízkými příjmy může být efektivnější.

U mužů i žen byl zmapován velmi slabý záporný negativní dopad ($-0,01$ a $-0,004$) na míru podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem (**Box 10**).

T. Barnay et al. (2015) hovoří o silném škodlivém účinku zdravotního postižení na soukromé zaměstnání a nehovoří o významném dopadu na zaměstnanost ve veřejném sektoru během pěti let po zdravotním postižení. Stát se invalidou snižuje pravděpodobnost, že se stane zaměstnaným o 9 % a přibližně o 13 % u osob s vysokým stupněm invalidity do tří let po vzniku invalidity. Po výskytu zdravotního šoku jedinci s nízkou kvalifikací přecházejí ze zaměstnání do nezaměstnanosti častěji, zatímco jednotlivci se středním nebo vyšším vzděláním zůstávají v zaměstnání. Pozorují, že míra zaměstnanosti na úrovni 40 let je nižší přibližně o 21 procent u jedinců, kteří prodělali zdravotní postižení ve věku 25 let. Postižení týkající se žen (chronická onemocnění nebo psychiatrické poruchy) jsou pro jejich profesní dráhu negativnější než postižení týkající se mužů (nehody) pro jejich profesní život. Častěji jsou psychiatricky postižení lidé zaměstnaní ve veřejném než v soukromém sektoru díky lepší ochraně ve veřejném sektoru. Navíc s podobným zdravotním šokem je návrat do práce obtížnější pro ženy.

Potvrzena záporná velmi slabá negativní citlivost ve fázi dozívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem vč. související energokrizy ve výši $-0,04$. V období dlouhé konjunktury lokalizován velmi slabý negativní dopad $-0,004$. Jediný záporný velmi slabý negativní dopad zmapován v Německu a na Slovensku ($-0,06$ a $-0,04$).

b) Osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu

Nejvyšší statisticky významná celková záporná hodnota regresního koeficientu zjištěna u ukazatele procentní rozdíl v odměňování žen a mužů v realitní činnosti (celková velmi slabě pozitivní (rozdíl v odměňování negativní) citlivost $-0,49$) z titulu konceptu životního cyklu – (**Box 11**).

T. A. DiPrete et al. (2017) uvádí, že nerovnost mezd a výdělků podle pohlaví a podle rasy / etnické příslušnosti může být částečně vyjádřena prostřednictvím genderových a jiných rozdílů ve vzdělávání a povolání. Například, poměrně vysoká genderová kvalita v Německu, která je daná konzervativní „rodinnou“ politikou sociálního státu, může manifestovat, pokud německé ženy nemohou najít dobré zaměstnání,

související povolání nebo se vyhýbají některým studijním oborům. Takové vysvětlení by osvětlilo procesy, kterými sociální státy a genderové kultury vytvářejí strukturální bariéry pro dosažení genderové rovnosti. Přistěhovalci mohou obtížně najít dobře placené zaměstnání, související povolání, a mohou se proto rozhodnout pro výhodnější vzdělávací a pracovní kariéry. Ti s akreditací ze silně propojeného vzdělávacího programu mohou mít ve své kariéře menší mobilitu. Kromě toho lze očekávat, že silné vazby se v průběhu kariéry liší a tato úroveň variace se v jednotlivých zemích liší. Část této variace může vycházet z ekonomických a technologických změn, které vedou trendy v průmyslové a profesní struktuře a distribuci pracovních míst. Část variace může vycházet z institucionální flexibility nebo bariér k pracovní mobilitě. L. Ehrmantraut, P. Pinger a R. Stans (2020) zjišťují značné vnímané výnosy při vyšším vzdělání. Také dokumentují značné očekávané výnosy trhu práce, zatímco vnímané zvýšení produktivity (lidského kapitálu) se zdá být méně výrazné. Přes očekávaný průběh v kariéře nachází trvalé prémie za vzdělání i důkazy v souladu s učením u zaměstnavatele. Efekty stupně trvalých podmínek se stávají méně důležitými ve srovnání s očekávanou produktivitou na pracovišti při vysvětlování očekávané dynamiky mezd v průběhu kariéry. Současní studenti vnímají signalizaci jako důležitou a vysoce perzistentní podmínku celoživotní mzdy. Absolventská prémie vzniká, protože absolventi jsou neúměrně zastoupeni jednotlivci, jejichž návraty ke vzdělání jsou zvláště velké. Hlavní motivací studentů navštěvovat vysoké školy je získání pověřovací listiny spíše než učení se novým dovednostem, konceptům a materiálům. Studenti jsou málo ochotni studovat materiály nad rámec toho, co je na zkoušce povinné. Vnímané návraty nejsou schopny předpovídat vnímané pravděpodobnosti ukončení univerzitního studia. Politiky zaměřené na předčasný odchod studentů by se měly zaměřit na opatření zaměřená na psychické náklady na studium spíše než na vnímání budoucích výnosů. J. R. Ferreira a **P. S. Martins** (2023) zjišťují velké rozdíly v odborném vzdělávání a přípravě mezi pohlavími, přičemž mnoho kurzů si vybírají téměř pouze chlapci nebo dívky. Odborné vzdělávání a příprava dramaticky vzrostly na středních školách. Tyto účinky jsou ještě silnější u studentů s horšími výsledky a příjemců sociálních dávek. Nachází důkazy o regionálním růstu zaměstnanosti mládeže po rozšíření odborného vzdělávání a přípravy. Absolventi odborného vzdělávání a přípravy (Vocational education and training – VET) také těží z vyšších mezd a dalších pozitivních výsledků. Zjišťují, že absolvování zcela nových kurzů odborného vzdělávání a přípravy významně zvýšilo míru absolventů vyššího sekundárního vzdělávání. Studenti, kteří se запиší v odborném vzdělávání a přípravě poté, co se v jejich školách zvýšila dostupnost odborného vzdělávání a přípravy, mají vyšší vyhlídky jejich absolvování. Odborné vzdělávání a příprava se zdá být velmi důležitým středoškolským směrem ke zvýšení dosaženého vzdělání mezi těmi, kteří jinak odcházejí ze školy dříve. Zjistili také, že efekty absolvování jsou ještě větší

u studentů s horšími výsledky, dětí s nižším vzděláním rodičů a příjemci sociálních dávek. Účinky odborného vzdělávání a přípravy se týkají i žen, nikoli pouze nebo převážně mužů.

Především se jednalo o důsledek velmi slabého pozitivního dopadu na celou populaci ($-0,65$). U nezaměstnaných osob velmi slabý pozitivní vliv ($-0,04$) na osoby s předčasným skončením vzdělávání a odborné přípravy. Pouze u žen zmapovaná velmi slabá pozitivní citlivost ($-1,40$) – (**Box 12**).

Pokud se vzdělávání týká pouze signalizace, vysoce produktivní typy získají titul pouze v případě, že neexistuje jiná, levnější, stejně důvěryhodná cesta dokumentující jejich budoucí produktivitu (**L. Ehrmantraut, P. Pinger a R. Stans, 2020**). Studenti očekávají, že jejich mzdy za ukončení studia (odchodné) budou mnohem nižší než jejich vysokoškolská mzda (promoce) v době vstupu na trh práce. Jsou pravděpodobná vyšší očekávání výdělků u mužů a STEM oboru (např. právo a ekonomie atd.). Dlouhodobá očekávání jsou přiměřená ve srovnání se současnými pozorovanými mzdami vzhledem k tomu, že pravděpodobně povede rostoucí kvalifikační prémie k vyšším mzdám u budoucích kohort zkušených pracovníků s vysokoškolským vzděláním ve srovnání se současnými. Zda prémie za vzdělání vznikají v důsledku zvýšení lidského kapitálu nebo signálního efektu, má důležité důsledky pro motivaci mladých lidí získat vysokoškolské vzdělání, stejně jako jejich výchovné rozhodování. Termín interakce s pohlavím vykazuje statisticky významný pozitivní účinek pro muže, kde je očekávaná hodnota signalizace zhruba o tři procentní body vyšší než u žen. Dále vzorce očekávání výdělků mezi hlavními univerzitami a pohlavím naznačují průměrně vyšší očekávané výdělky u mužů a STEM oborů. **J. R. Ferreira a P. S. Martins (2023)** zjišťují, že nové kohorty absolventů odborného vzdělávání a přípravy mají ve srovnání s nimi velkou mzdovou prémii k předčasným odchodům z vyšší střední školy ve stejném věku (a pravděpodobně delší praxi na trhu práce). Tato mzdová prémie ukazuje, že mnohem lepší výsledky absolvování odborného vzdělávání a přípravy nejsou řízeny snadnějšími požadavky a skromnými příspěvky lidského kapitálu, které by potenciálně mohly být výsledkem některých kurzů odborného vzdělávání a přípravy. Kromě toho najdeme také mzdovou prémii v oblasti odborného vzdělávání a přípravy s ohledem na akademické absolventy. Autoři navrhují, aby kurzy odborného vzdělávání a přípravy podporovaly přechody ze školy do zaměstnání. Země, které se potýkají s vysokou mírou předčasných odchodů nebo obtížnými přechody ze školy do práce, mohou věnovat více pozornosti zlepšení systémů odborné úrovně školní docházky. Nachází značný prostor pro dostupnost odborného vzdělávání a přípravy formovat genderovou segmentaci v povoláních. Výsledky podporují dřívější zjištění o velkých genderových rozdílech v povoláních a odvětvích a jejich roli při ovlivňování mzdových rozdílů mezi muži a ženami.

Také viz (**Box 13**):

M. Gebel (2010) tvrdí, že němečtí nově příchozí zaměstnaní trpí vyšší počáteční mzdovou sankcí. Všechny rozdíly ve srovnání s novými smlouvami se po pěti letech zmenšují. Nevýhody počátečního přechodného období jsou slabší pro ženy v Německu, zatímco rozdíly mezi pohlavími ve Spojeném království mají menší dopad. Pokud jde o pohlaví, tato studie zjistila slabší nevýhody počátečního dočasného zaměstnání pro ženy v Německu, což je v souladu s předchozími zjištěními, zatímco ve Spojeném království jsou rozdíly mezi pohlavími méně výrazné. Míra nečinnosti mezi dočasně zaměstnanými ženami je navíc v Německu vyšší, protože v Německu převažuje mužský model živitele rodiny. Návrat ke vzdělání je oblíbenou možností pro mladé muže, kteří začínali v nejistých pozicích a kteří jsou ve znevýhodněnější pozici než jejich ženské protějšky. Pokud mladý zaměstnanec splní očekávání zaměstnavatele, pracovní poměr bude zachován nebo přeměněn na smlouvu na dobu neurčitou, což povede k pobídkám ke školení a kompenzuje růst mezd. **M. Gebel** (2010) očekává, že ženy nastupující na trh jsou více koncentrovány ve znevýhodněných segmentech trhu práce ve srovnání s jejich mužskými protějšky v důsledku převládající profesní segregace podle pohlaví. Ženy nastupující na trvalý pracovní poměr by měly mít méně příležitostí zajistit si mzdové a zaměstnanecké kariérní výhody ve srovnání se ženami nastupujícími na dočasné pozice. Očekává se také, že dočasně zaměstnané ženy se častěji stahují z pracovní síly a věnují se výchově dětí. Uchazeči s dočasnými zaměstnáními jsou schopni dohnat zaostávání tím, že vstoupí na strmější mzdové trajektorie, které vyrovnají počáteční mzdové rozdíly. Snížení mzdového rozdílu může být vyvoláno pozitivním výběrem úspěšných uchazečů o dočasné zaměstnání, zatímco neúspěšní uchazeči o dočasné zaměstnání jsou uvězněni v nezaměstnanosti nebo nečinnosti. **T. Järvinen** (2019) uvádí, že za 10 let byl splněn cíl snížení počtu lidí, kteří předčasně opouštějí školní docházku a kteří se znovu začleňují do NEET, tj. mladí lidé nejsou zaměstnaní, nevzdělávají se ani se neúčastní odborné přípravy. Těm, kteří přichází ze znevýhodněnějšího sociálního zázemí, se častěji podařilo mít stabilní pracovní kariéru oproti potomkům méně vzdělaných rodičů. Při vyloučení v NEET je klíčová ochota či neochota navštěvovat vzdělávání druhé šance. Tvrdí, že rozhodnutí o vzdělávání, včetně neúčasti ve vzdělávání, lze chápat pouze z hlediska životní historie těch, kteří je tvoří, přičemž identita se vyvinula prostřednictvím interakce s okolím a s kulturou, ve které subjekt žil a žije. V rámci svých horizontů se lidé rozhodují pragmaticky racionálně. V poslední době poklesl vliv sociálního zázemí na pozdější kariéru NEET na trhu práce. Politické investice do vzdělávání a odborné přípravy druhé šance jsou příležitostí snížit vzdělávací a sociální vyloučení. Zatímco rozdíly mezi pohlavími v dosaženém vzdělání v poslední době zmizely v mnoha evropských zemích, bylo prokázáno, že vzdělání není rovnocenným zdrojem pro muže a ženy. Muži mají tendenci dosahovat vyššího socioekonomického postavení a lepšího platu než ženy s podobnou úrovní vzdělání.

Potvrzena záporná silná pozitivní citlivost (rozdíl v odměňování negativní) ve fázi recese ($-4,41$) a ve fázi dozívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem vč. související energokrizе velmi slabý záporný pozitivní dopad ($-1,61$).

Jediný záporný pozitivní dopad zmapován na Slovensku a ve Finsku ($-3,28$ v obou zemích).

U ukazatele procento rozdílu v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením mužů podle stupně omezení činnosti některé nebo těžké zmapován celkový záporný velmi slabý pozitivní (včetně zaměstnanosti) vliv $-0,25$ z titulu principu age managementu (**Box 14**).

S. M. Dougherty a **A. R. Lombardi** (2016) uvádí, že studenti se zdravotním postižením a studenti z rodin s nízkými příjmy zaznamenali nižší míru akademického úspěchu a studijních výsledků. Kariérní a technické vzdělávání (Career and technical education – CTE) je důležitou možností pro všechny studenty a může být zvláště přínosné pro znevýhodněné studenty. Stipendia vztahující se ke vzdělávání a přípravě na trh práce v posledních letech vzrostla a směs probíraných témat byla vysoce zaměřena na výsledky v zaměstnání, přechod na postsekundární vzdělávání, mezinárodní stipendia a podskupinu studentů se zdravotním postižením. Zjistili, že třetina ze studentů s nízkým růstovým potenciálem získala přístup ke kariérnímu žebříčku prostřednictvím pracovních zkušeností a školení a že prvky socioekonomického statusu (např. přístup k počítačům) ovlivnily, zda student skončí v této konkrétní kategorii. Při absenci dobrých informací o akademických nebo pracovních dovednostech (jako jsou středoškolské diplomy, výsledky testů nebo jiná pověření) by zaměstnavatelé používali pozorovatelné charakteristiky jako zástupce lidského kapitálu. Pokud by se takový přístup zobecnil, mohl by mít problematické důsledky zejména pro zranitelné studenty.

Dále ještě viz (**Box 15**):

S. Drudy (2011) uvádí, že nezbytnou součástí reformy na všech úrovních budou podpůrné služby pro znevýhodněné děti (a vlastně i dospělé) a vzdělávání učitelů na počáteční, zaškolovací a další úrovni. Vládní politika upřednostňuje začleňování dětí se zdravotním postižením do běžných škol a tříd, přičemž stále se zachovává kontinuita poskytování speciálních škol a tříd, které uspokojují zejména potřeby dětí s výraznějším postižením. Vzdělání je pro lidi se zdravotním postižením důležité, protože jejich účast na trhu práce je velmi nízká. Vzdělání výrazně zvyšuje pracovní potenciál, ale také úroveň nezávislosti těch, kteří nejsou schopni nepodporovaného zaměstnání a zlepšuje jejich sociální začlenění a kvalitu života. Absolventi škol z profesního prostředí mají vysoký podíl míst v dalším a vyšším vzdělávání ve srovnání s osobami z jiných socioekonomických oblastí. Vzdělání výrazně zvyšuje pracovní potenciál, ale také úroveň nezávislosti osob, které nejsou schopny nepodporovaného zaměstnání, a zvyšuje jejich sociální začlenění a kvalitu života.

Také viz (**Box 16**):

T. Verlage, V. Milenkova a A. B. Ribeiro (2020) uvádí, že dimenze zranitelnosti jsou spojeny se ztrátou stálého zaměstnání a nedostatkem zajištěného příjmu. Změny na trhu práce a nárůst dočasného zaměstnání oslabily mechanismy sociální ochrany a vedly k chudobě a sociálnímu vyloučení, k narušení vazby mezi trhem práce, domácí organizací a veřejností blahobytu. Způsobem, jak překonat chudobu, je rozšíření příležitostí pro lidi ve zranitelných situacích prostřednictvím formování dovedností a kvalifikace. Důvěra ve vlastní schopnost kontrolovat rizika byla nahrazena přesvědčením, že rizika nejsou plně předvídatelná a ovladatelná. Dovednosti, kompetence a kvalifikace jsou důležité hodnoty jednotlivců v tržní ekonomice. Celoživotní vzdělávání (Lifelong learning polities – LLL) hraje v tomto systému důležitou roli. Mladí dospělí jsou často vystaveni nejistotě zaměstnání, která ovlivňuje příjem, a tím i možnost investovat do vzdělání a kariéry. Opatření zahrnují vedení kurzů gramotnosti, informační kampaně a ověřování předchozích neformálních učení a neformální učení.

Zmapován záporný velmi slabý pozitivní dopad na nezaměstnané (–0,55) a na celou populaci (–0,09) – (**Box 17**).

A. J. Jansen et al. (2019) uvádí, že důsledky sociální politiky nového světa práce, ve kterém stále více lidí nese odpovědnost nejen za své vlastní zaměstnání, ale také za související rizika, jako je nemoc, ztráta zaměstnání a podzaměstnanost, jsou značné. Některé výzkumy si všímají souvislosti mezi technologickými změnami a reorganizací produktivní hodnoty a rostoucí nerovností. Technologické narušení bude prohlubovat současný trend upřednostnění práce na dohodu před zaměstnáním. Stávající výzkumy naznačují, že poptávka po nekognitivních dovednostech, které zahrnují empatii a kreativitu, pravděpodobně poroste. Mezi tři hlavní formy aktivní politiky zaměstnanosti patří programy rozvoje dovedností a podpory zaměstnanosti, pomoc při samostatné výdělečné činnosti a partnerství se zaměstnavateli. Obecně dostupné údaje naznačují, že největší dopad na budoucí výdělky a pravděpodobnost zaměstnání mají programy rozvoje dovedností a vytváření pracovních míst. Propojení rozhodnutí o školení s informacemi o poptávce na trhu práce je součástí úspěchu programu. Nižší úspěšnost má spíše co do činění s omezeními pracovních příležitostí. Při přípravě na budoucnost práce bude pravděpodobně důležitá podpora těch, kteří potřebují nejvíce pomoci s rozvojem dovedností. Programy zaměřené na lidský kapitál mají tendenci mít pozitivní dopad na míru zaměstnanosti účastníků. Programy financují náklady na školení nebo poskytují služby, které podporují lidi s poradenstvím a hledáním zaměstnání. Populace kvalifikovaných řemeslníků v Kanadě stárne, což naznačuje, že může existovat neuspokojená poptávka po pracovních místech, pro něž jsou učňovské obory schopny poskytnout kvalifikovanou pracovní sílu. Poslední část podpory spojuje pomoc se zaměstnáváním ve formě partnerství se

zaměstnavateli a cílených dotací mezd. V Kanadě existuje pozitivní souvislost mezi informačními technologiemi a zvyšováním kvalifikace.

Zmapován velmi slabý záporný pozitivní dopad na muže $(-0,35)$ a ženy $(-0,04)$. Potvrzena záporná pozitivní velmi slabá intenzita vlivu ve fázi dozívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem vč. související energokrizе $(-1,04)$ a covidové pandemie $(-0,32)$. Na Slovensku, v Německu a ve Slovinsku prokázána velmi slabá záporná pozitivní (včetně zaměstnanosti) citlivost $(-1,58, -0,33$ a $-0,12)$, ve Finsku a v Nizozemsku jsou tyto hodnoty $-0,09$ a $-0,03$.

U *ukazatele počet dočasně zaměstnaných mužů ve věku 15 až 24 let s nižším než základním vzděláním* zjištěn celkový záporný velmi slabý pozitivní vliv $-0,03$ z titulu konceptu životního cyklu – (**Box 18**).

J. Goehausen a S. L. Thomsen (2024) uvádí, že ke zpomalení expanze vysokoškolského vzdělávání a ke snížení kvalifikačního efektu univerzit přispěla prohlubující se regionální nerovnost. Autoři zjistili, že zvýšení cen nájmu výrazně snížilo zápis na vysokou školu především v menších regionech mimo velká města. Poskytování dostupného bydlení lze považovat za klíčový nástroj pro tvůrce politik ke zvýšení atraktivity regionu pro mladé a vzdělané jednotlivce. Autoři nachází důkazy o zvýšené zaměstnanosti, která však hraje jen vedlejší roli jako trvalá kariéerní cesta pro absolventy vysokých škol v Německu. Výsledky ukazují, že zvýšení nájmu bytů snižuje počet zápisů na vysoké školy. **G. De Luca et al.** (2020) odhalují, že Itálie vykazuje větší vliv předčasného ukončování školní docházky NEET, zejména u mužů. Hlavní závěr se týká potřeby více investovat do vzdělání a přijmout opatření umožňující udržet více mladých lidí ve vzdělávání po delší dobu. Zejména v Itálii by proto měli tvůrci politik věnovat více pozornosti systému vzdělávání, včetně aspektů souvisejících s trhem práce. Nedostatek pracovních zkušeností a nízké vzdělání zvyšují faktory znevýhodnění na trhu práce. U žen je stále obtížnější překonat překážky vstupu na trh práce a odrazování je časté. Jako hlavní příčina je identifikovaná potřeba postarat se o děti nebo rodinné příslušníky seniory. Předčasném ukončení vzdělávání lze např. zabránit zásahem při prvních signálech vysoké úrovně záškoláctví. Častější předčasné ukončování školní docházky je u dětí z prostředí ekonomické deprivace. Ad hoc ekonomické dotace by stimulovaly rodiče, aby chodili se svými dětmi do školy. Mladí lidé by po dokončení studia měli být připraveni čelit novým výzvám trhu práce, uvádí inovativní kompetence vyžadované trhem práce, jako jsou digitální dovednosti a jazykové znalosti.

Zjištěn záporný velmi slabý pozitivní dopad (včetně zaměstnanosti) na nezaměstnanost $(-0,05)$ a také celou populaci $(-0,01)$ – (**Box 19**).

F. E. Caroleo et al. (2020) říkají, že u mladší kohorty je stav NEET ovlivněn především přechodem ze školy do zaměstnání. U starší kohorty je tento stav dán především fungováním trhu práce a institucionálními faktory. Upozorňuje na silný vliv

dlouhodobé nezaměstnanosti, který potvrzuje strukturální povahu fenoménu NEET zejména v zemích, kde úrovně NEET zůstávají vysoké i v době ekonomického zotavení. Výsledky ukazují, že NEET status se může odvozovat od řady objektivních podmínek, jako je špatné rodinné zázemí, zdravotní postižení, nízká vzdělání, status přistěhovalce a dlouhodobá nezaměstnanost, které mohou posunout mladé lidi, kteří právě dokončili studium, do nezaměstnanosti, nebo se vzdávají hledání dočasných, méně kvalitních zaměstnání nebo jsou odrazováni od aktivního hledání zaměstnání. Riziko NEET pozitivně koreluje se strukturálními nepříznivými podmínkami na trhu práce a pasivními dotacemi nezaměstnaným a negativně s tempem růstu HDP, s aktivní politikou zaměstnanosti a s investicemi do vzdělání. Je zřejmé, že v posledním období se faktory, jako jsou charakteristiky vzdělávacího systému a školní instituce přechodu do zaměstnání, stávají významnými při určování statusu NEET. Programy odborného vzdělávání a přípravy (VET) vyžadují aktivní zapojení firem do předávání dovedností. Jediný způsob, jak trvale přivést více mladých lidí na trh práce, znamená rostoucí investice do infrastruktury, technologií, inovací.

Zmapován velmi slabý záporný pozitivní dopad jen na muže $(-0,04)$ – (**Box 20**).

R. L. Clark et al. (2010) predikuje, že během příštích dvou desetiletí bude více než 40 % populace ve věku 60 let nebo více. Ekonomický dopad těchto demografických skutečností závisí na reakcích zaměstnavatelů, jednotlivců a vlád na klesající počet obyvatel a konečný pokles velikosti ekonomiky. Změny politiky zahrnují zvýšení věku povinného odchodu do důchodu, aby se starším zaměstnancům umožnilo setrvat na kariérních pozicích, snížení mzdových zisků za odpracovaná léta, aby starší zaměstnanci nebyli o mnoho dražší než mladší zaměstnanci, a převrácení hluboce zakořeněných názorů na zaměstnávání žen. Aby tedy firmy najímaly a udržely přiměřenou pracovní sílu, budou muset najmout více žen a udržet si starší pracovníky. Mnoho žen ve věku 20–59 let, které v současnosti nejsou zaměstnány, by chtělo pracovat. Schopnost rozšířit budoucí pracovní sílu zvýšením míry zaměstnanosti určitých skupin bude částečně záviset na současné úrovni zaměstnanosti těchto skupin. Pokud evropská populace začne klesat, potenciál ke zvýšení zaměstnanosti musí být primárně u osob ve věku 60 a více let. Stále větší podíl japonských mladých lidí ve věku 15–34 let volí alternativní životní styly, které nezahrnují hledání a udržování kariérního zaměstnání na plný úvazek ve formálním sektoru ekonomiky. Podíl free-ters a neets mezi ženami je trvale vyšší než mezi muži. Participace japonských žen na pracovní síle roste, především kvůli vyššímu vzdělání, zkrácení reprodukčního období a modernějšímu životnímu stylu. **I. Schoon** (2020) uvádí, že mezi mladými ženami je hlavním důvodem pro nečinnost na trhu práce péče o děti, zatímco zdraví a další faktory jsou rozšířenější mezi mladými muži. Podle průzkumu byla asi třetina mladých lidí zařazených do kategorie NEET pouze dočasně neaktivní a brzy po průzkumu znovu vstoupili do zaměstnání, vzdělávání nebo školení, zatímco ostatní

(asi 6 procent) to odradilo a přestali hledat práci nebo další školení, protože věřili, že pro ně nejsou žádné pracovní příležitosti.

Potvrzena záporná velmi slabá pozitivní intenzita (včetně zaměstnanosti) ve fázi velké recese a covidové pandemie (obojí fáze $-0,04$). V době dlouhé konjunktury dopad pouze $-0,03$. Pozitivně ovlivněny osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu, především v Nizozemsku ($-0,06$) a ve Finsku ($-0,05$). Velmi slabý pozitivní dopad zmapován také v Německu a v Česku ($-0,02$ a $-0,01$).

3) Zmapování intenzity statisticky nevýznamného kladného a záporného vlivu ukazatelů age managementu a životního cyklu pro ČR a vybrané země eurozóny na:

a) Míru podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem

Neprokázaná regrese, tedy statisticky nevýznamný vliv na míru podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem, zjištěna především u **ukazatele výše čistého výdělku samostatné osoby bez dětí vydělávající 50 % průměrného výdělku** (pozitivní vliv slabé citlivosti $+0,15$ z titulu principu age managementu i konceptu životního cyklu). Především důsledek velmi slabého pozitivního dopadu ve věkovém intervalu méně než 65 let ($+0,18$) a 65 a více let ($+0,12$). U mužů i žen zmapována velmi slabá pozitivní citlivost ($+0,16$ a $+0,14$). Potvrzen kladný velmi slabý pozitivní dopad ve fázi doznívání covidu-19 a souběhu konfliktu na Ukrajině vč. energokrizy ($+0,16$), covidové pandemie ($+0,16$) a velké recese ($+0,13$). V Česku a na Slovensku velmi slabý pozitivní dopad $+0,22$ a $+0,18$. V Německu, ve Finsku a ve Slovinsku velmi slabý kladný pozitivní dopad ($+0,08$, $+0,06$, $-0,01$). V Nizozemsku zjištěn velmi slabý negativní dopad ($-0,02$).

U **ukazatele počet pracovních úrazů (4 a více dnů nepřítomnosti) žen ve věku 55 až 64 let v zemědělství, průmyslu a stavebnictví** je celkový negativní vliv (z pohledu zdraví také) s velmi slabou citlivostí $-0,02$ z titulu principu age managementu. Šlo o důsledek negativního velmi slabého vlivu ve věkovém intervalu méně než 65 let ($-0,03$) a 65 a více let ($-0,01$). U žen i mužů zmapovaná velmi slabá záporná negativní (v případě zdraví také) citlivost ($-0,02$ a $-0,03$). Potvrzen záporný velmi slabý negativní (z pohledu zdraví také) dopad na míru podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem ve fázi dlouhé konjunktury ($-0,03$); ve fázi doznívání covidu-19 a souběhu konfliktu na Ukrajině vč. energokrizy $-0,02$ a ve fázi covidové pandemie $-0,01$. Na Slovensku, v Nizozemsku, v Německu a v Česku zmapovaná velmi slabá záporná negativní citlivost ($-0,10$, $-0,04$, $-0,03$ a $-0,01$), ve Finsku a ve Slovinsku velmi slabá negativní (zdraví negativní) citlivost $-0,03$ a $-0,02$.

U **ukazatele počet dočasně zaměstnaných žen ve věku 15 až 24 let s nižším než základním vzděláním odhadnut** pozitivní vliv velmi slabé citlivosti $+0,002$ z titulu konceptu životního cyklu. Především šlo o důsledek jeho velmi slabého pozitivního

dopadu ve věkovém intervalu 65 a více let (+0,004). Ve věku méně než 65 let šlo o velmi nízkou negativní citlivost (−0,0004). U mužů zmapovaná velmi slabá záporná negativní citlivost (−0,001). U žen velmi nízká kladná pozitivní citlivost (+0,003). Potvrzen kladný velmi slabý pozitivní dopad ve fázi covidové pandemie (+0,01) a v souběhu konfliktu na Ukrajině vč. energokrizy (+0,003), ve fázi dlouhé konjunktury negativní velmi slabý záporný vliv (−0,01). V Německu, na Slovensku, v Česku a ve Finsku zmapovaná velmi slabá kladná pozitivní citlivost (+0,01, +0,01, +0,01 a +0,002), v Nizozemsku a ve Slovinsku velmi slabá negativní citlivost (−0,01 a −0,001).

b) Osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu

Neprokázaná regrese, tedy statisticky nevýznamný vliv na osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu, zjištěna především u *ukazatele procento rozdílu v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením mužů podle stupně omezení činnosti (některé nebo těžké)* (velmi slabý negativní / zaměstnanost pozitivní dopad / dopad +1,79 z titulu principu age managementu). Především je to důsledek slabého negativního vlivu na nezaměstnanost (+2,49). U populace velmi slabý negativní vliv (+1,44). U mužů zmapována slabá kladná negativní citlivost (+2,52) a u žen velmi slabá negativní citlivost (+1,06). Potvrzen záporný slabý pozitivní (včetně zaměstnanosti) dopad ve fázi doznívání covidu-19 a souběhu konfliktu na Ukrajině vč. energokrizy (−3,06), ve fázi velké recese slabá kladná negativní citlivost (+2,76). V Česku slabý negativní dopad +3,34 a Nizozemsku +2,38, na Slovensku slabá citlivost se záporným pozitivním vlivem (i na zaměstnanost) −3,06.

U *ukazatele procentní rozdíl v odměňování žen a mužů v realitní činnosti* potvrzen negativní vliv (rozdíly v odměňování také) s velmi slabou citlivostí (+0,21) z titulu konceptu životního cyklu. Především šlo o důsledek velmi slabého negativního dopadu na nezaměstnané (+0,41) a na populaci (+0,06). U mužů zmapovaná velmi slabá kladná negativní citlivost (+0,61) a u žen velmi slabá pozitivní (rozdíl v odměňování negativní) citlivost tohoto ukazatele (−0,58). Potvrzen kladný negativní velmi slabý dopad ve fázi velké recese (+0,82) a covidové pandemie (+0,43). Ve fázi doznívání covidu-19 a souběhu konfliktu na Ukrajině vč. energokrizy a ve fázi dlouhé konjunktury zjištěn záporný velmi slabý pozitivní dopad (−0,60 a −0,14). Ve Finsku, Nizozemsku a v Německu zjištěna velmi slabá kladná negativní citlivost (+1,56, +0,22 a +0,03). Ve Slovinsku, na Slovensku a v Česku zmapován velmi slabý záporný pozitivní vliv (−0,45, −0,21 a −0,14).

U *ukazatele počet dočasně zaměstnaných mužů ve věku 15 až 24 let s nižším než základním vzděláním* lokalizován negativní (zaměstnanost invalidů pozitivní) vliv velmi slabé citlivosti +0,07 z titulu konceptu životního cyklu. Důsledek jeho negativního velmi slabého vlivu na populaci (+0,09) a nezaměstnané (+0,04). U žen i mužů

zmapována velmi slabá kladná negativní citlivost (+0,10 a +0,06). Potvrzen kladný velmi slabý negativní dopad ve fázi souběhu konfliktu na Ukrajině vč. energokrizy (+0,28), v covidové pandemii a velké recesi +0,01, ve dlouhé fázi konjunktury +0,004. V Nizozemsku, v Německu, na Slovensku, ve Slovinsku a ve Finsku zmapovaná velmi slabá kladná negativní citlivost (+0,42, +0,03, +0,03, +0,02 a +0,01). V Česku zjištěn velmi slabý pozitivní (vč. zaměstnanosti) dopad (−0,004).

Použitá literatura

- Apps, P. 2017. Gender equity in the tax-transfer system for fiscal sustainability, Tax, Social Policy and Gender Book Subtitle: Rethinking equality and efficiency, Editor(s): Stewart, M. Published by: ANU Press. URL: <https://www.jstor.org/stable/j.ctt1zgwj9q.11>.
- Baranowska, A.; Gebel, M.; Kotowska, I. E. 2011. The role of fixed-term contracts at labour market entry in Poland: stepping stones, screening devices, traps or search subsidies? Work, Employment & Society, Vol. 25, No. 4, Including special collection: Managing uncertainty: the crisis, its consequences and the global workforce (December 2011), pp. 777–793. Published by: Sage Publications, Ltd. URL: <https://www.jstor.org/stable/23749360>.
- Barnay, T.; Duguet, E.; Le Clainche, Ch.; Narcy, M.; Videau, Y. 2015. The Impact of a Disability on Labour Market Status: A Comparison of the Public and Private Sectors. Annals of Economics and Statistics, No. 119/120, Special Issue on Health and Labour Economics (December 2015), pp. 39–64. Published by: GENES on behalf of ADRES. URL: <https://www.jstor.org/stable/10.15609/annaeconstat2009.119-120.39>.
- Caroleo, F. E.; Rocca, A.; Mazzocchi, P.; Quintano, C. 2020. Being NEET in Europe Before and After the Economic Crisis. Social Indicators Research, Vol. 149, No. 3 (June 2020), pp. 991–1024. Published by: Springer. URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/48731620>.
- Cefai, C.; Downes, P.; Cavioni, V. 2016. Breaking the cycle: a phenomenological approach to broadening access to post-secondary education. European Journal of Psychology of Education, Vol. 31, No. 2 (April 2016), pp. 255–274. Published by: Springer. URL: <https://www.jstor.org/stable/24763343>.
- Clark, R. L.; Ogawa, N.; Kondo, M.; Matsukura, R. 2010. Population Decline, Labor Force Stability, and the Future of the Japanese Economy. European Journal of Population / Revue Européenne de Démographie, Vol. 26, No. 2, Economic Consequences of Low Fertility in Europe (May 2010), pp. 207–227. Published by: Springer. URL: <https://www.jstor.org/stable/40784186>.
- Dalla-Zuanna, A.; Liu, K. 2019. Understanding Program Complementarities: Estimating the Dynamic Effects of a Training Program with Multiple Alternatives, IZA – Institute of Labor Economics (2019). URL: <https://www.jstor.org/stable/resrep59486>.
- Decoster, A.; Haan, P. 2014. Welfare Effects of a Shift of Joint to Individual Taxation in the German Personal Income Tax. FinanzArchiv / Public Finance Analysis, Vol. 70, No. 4 (December 2014), pp. 599–624. Published by: Mohr Siebeck GmbH & Co. KG. URL: <https://www.jstor.org/stable/43297224>.

- De Gendre, A.; Lynch, J.; Meunier, A.; Pilkington, R.; Schurer, S. 2021. Child Health and Parental Responses to an Unconditional Cash Transfer at Birth, IZA – Institute of Labor Economics (2021). URL: <https://www.jstor.org/stable/resrep62651>.
- De Luca, G.; Mazzocchi, P.; Quintano, C.; Rocca, A. 2020. Going Behind the High Rates of NEETs in Italy and Spain. *Social Indicators Research*, Vol. 151, No. 1 (August 2020), pp. 345–363. Published by: Springer. URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/48731707>.
- Diderichsen, F.; Andersen, I.; Celie Manuel, C.; the working group of the Danish review on social determinants of health, Karlberg, I.; Nybo Andersen, A.-M.; Bach, E.; Baadsgaard, M.; Brønnum-Hansen, H.; Kenneth Hansen, F.; Jeune, B.; Jørgensen, B. T.; Sogaard, J. 2012. Health Inequality – determinants and policies. *Scandinavian Journal of Public Health. Supplement*, Vol. 8, Health Inequality – determinants and policies (November 2012), pp. 1, 3–105. Published by: Sage Publications, Ltd. URL: <https://www.jstor.org/stable/45205946>.
- DiPrete, T. A.; Ciocca Eller, Ch.; Bol, T.; van de Werfhorst, H. G. 2017. School-to-Work Linkages in the United States, Germany, and France. *American Journal of Sociology*, Vol. 122, No. 6 (May 2017), pp. 1869–1938. Published by: The University of Chicago Press. URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/26545959>.
- Dougherty, S. M.; Lombardi, A. R. 2016. From Vocational Education to Career Readiness: The Ongoing Work of Linking Education and the Labor Market. *Review of Research in Education*, Vol. 40, Education Research: A Century of Discovery (March 2016), pp. 326–355. Published by American Educational Research Association. URL: <https://www.jstor.org/stable/44668626>.
- Drechsel-Grau, M.; Peichl, A.; Schmieder, J.; Schmid, K. D.; Walz, H.; Stefanie Wolter, S. 2022. Inequality and Income Dynamics in Germany, IZA – Institute of Labor Economics (2022). URL: <https://www.jstor.org/stable/resrep64230>.
- Drudy, S. 2011. Reforming Education: Quality and equality at a time of austerity. *Studies: An Irish Quarterly Review*, Vol. 100, No. 398, how to reform ireland (Summer 2011), pp. 167– 191. Published by: Messenger Publications. Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/23059698>.
- Ehrmantraut, L.; Pia Finger, P.; Stans, R. 2020. The Expected (Signaling) Value of Higher Education, IZA-Institute of Labor Economics (2020). URL: <https://www.jstor.org/stable/resrep60921>.
- EViews. 2013.
- Ferreira, J. R.; Martins, S. P. 2023. Can Vocational Education Improve Schooling and Labour Outcomes? Evidence from a Large Expansion, IZA – Institute of Labor Economics (2023). URL: <https://www.jstor.org/stable/resrep57455>.
- Gathmann, Ch.; Sass, B. 2018. Taxing Childcare. *Journal of Labor Economics*, July 2018, Vol. 36, No. 3 (July 2018), pp. 665–709. Published by: The University of Chicago Press on behalf of the Society of Labor Economists and the NORC at the University of Chicago. URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/26553327>.
- Gebel, M. 2010. Early career consequences of temporary employment in Germany and the UK. *Work, Employment & Society*, Vol. 24, No. 4 (december 2010), pp. 641–660. Published by: Sage Publications, Ltd. URL: <https://www.jstor.org/stable/23749421>.

- Goehausen, J.; Thomsen, S. L. 2024. Housing Costs, College Enrollment, and Student Mobility, IZA-Institute of Labor Economics (2024). URL: <https://www.jstor.org/stable/resrep57239>.
- Immervoll, H.; Fernández, R.; Hye, R.; Lee, J.; Pacifico, D. 2022. De-facto Gaps in Social Protection for Standard and Non-standard Workers: An Approach for Monitoring the Accessibility and Levels of Income Support, IZA – Institute of Labor Economics (2022). URL: <https://www.jstor.org/stable/resrep64617>.
- Jara, H. X.; Gasior, K.; Makovec, M. 2020. Work Incentives at the Extensive and Intensive Margin in Europe. Social Indicators Research, Vol. 152, No. 2 (November 2020), pp. 705–778. Published by: Springer. URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/48731874>.
- Järvinen, T. 2019. Social Background and Labour Market Careers of Young People – A Comparison of Two Cohorts of Finnish Young People not in Employment, Education or Training (NEET), Youth on the Move, Tendencies and Tensions in Youth Policies and Practices, Editor(s): Kristiina Brunila, K.; Lundahl, L. Published by: Helsinki University Press. URL: <https://www.jstor.org/stable/j.ctvx8b70v.5>.
- Jansen, A. J.; White, L. A.; Dhuey, E.; Foster, D.; Perlman, M. 2019. Training and Skills Development Policy Options for the Changing World of Work. Canadian Public Policy / Analyse de Politiques, Vol. 45, No. 4 (December / décembre 2019), pp. 460–482. Published by: University of Toronto Press on behalf of Canadian Public Policy. URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/26867934>.
- Klinges, G.; Jousten, A.; Lefebvre, M. 2024. Social Security and Inequality in Belgium, IZA – Institute of Labor Economics (2024). URL: <https://www.jstor.org/stable/resrep57148>.
- Lörz, M.; Mühleck, K. 2019. Gender differences in higher education from a life course perspective: transitions and social inequality between enrolment and first post-doc position. Higher Education, Vol. 77, No. 3 (March 2019), pp. 381–402. Published by: Springer Nature. URL: <https://www.jstor.org/stable/45116922>.
- Lynch, J.; Meunier, A.; Pilkington, R.; Schurer, S. 2019. Baby Bonuses and Early-Life Health Outcomes: Using Regression Discontinuity to Evaluate the Causal Impact of an Unconditional Cash Transfer, IZA-Institute of Labor Economics (2019). URL: <https://www.jstor.org/stable/resrep59139>.
- Mayer, K. U. 2022. Aspects of a sociology of the pandemic. Vienna Yearbook of Population Research, Vol. 20 (2022), pp. 15–37. Published by: Austrian Academy of Sciences Press. URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/27222572>.
- Osborne, M.; Sankey, K. 2009. Non-Vocational Adult Education and Its Professionals in the United Kingdom. European Journal of Education, Vol. 44, No. 2, The Training of Adult Education Professionals in Europe (Jun., 2009), pp. 271–289. Published by: Wiley. URL: <https://www.jstor.org/stable/27743170>.
- Parker, J. A.; Vissing-Jorgensen, A.; Blank, R. M.; Hurst, E. 2010. The Increase in Income Cyclicity of High-Income Households and Its Relation to the Rise in Top Income Shares [with Comments and Discussion]. Brookings Papers on Economic Activity, FALL 2010, (FALL 2010), pp. 1–70. Published by: Brookings Institution Press. URL: <https://www.jstor.org/stable/41012844>.
- Paulus, A.; Sutherland, H.; Tsakoglou, P. 2010. The Distributional Impact of In-Kind Public Benefits in European Countries. Journal of Policy Analysis and Management, Vol. 29,

- No. 2, Special Issue on Poverty Measurement (Spring 2010), pp. 243–266. Published by: Wiley on behalf of Association for Public Policy Analysis and Management. URL: <https://www.jstor.org/stable/20685182>.
- Raphael, D. 2008. Shaping Public Policy and Population Health in the United States: Why Is the Public Health Community Missing in Action? *International Journal of Health Services*, Vol. 38, No. 1 (2008), pp. 63–94. Published by: Sage Publications, Inc. URL: <https://www.jstor.org/stable/45131456>.
- Shinozaki, T. 2012. Not by Education Alone: How Young Adults' Employment Status Is Determined by Employment Environments and Family Backgrounds. *Social Science Japan Journal*, Vol. 15, No. 1 (Winter 2012), pp. 31–52. Published by: Oxford University Press. URL: <https://www.jstor.org/stable/23260518>.
- Schoon, I. 2020. Navigating an Uncertain Labor Market in the UK. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, Vol. 688, In this Issue: Young People in Uncertain Labor Markets: International Evidence (March 2020), pp. 77–92. Published by: Sage Publications, Inc. in association with the American Academy of Political and Social Science. URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/26922431>.
- Sutherland, H.; Hancock, R.; Hills, J.; Zantomio, F. 2008. Keeping up or Falling behind? The Impact of Benefit and Tax Upgrading on Incomes and Poverty. *Fiscal Studies*, Vol. 29, No. 4 (December 2008), pp. 467–498. Published by: Wiley. URL: <https://www.jstor.org/stable/24440098>.
- Ševčík, M.; Pavlík, J.; Kozák, J. 2024. Opatření děkana Národohospodářské fakulty Vysoké školy v Praze č. 01/2024 k psaní bakalářských a diplomových prací na NF VŠE v Praze Metodické pokyny pro psaní bakalářských a diplomových prací na Národohospodářské fakultě Vysoké školy ekonomické v Praze.
- Thompson, R. 2011. Individualisation and social exclusion: the case of young people not in education, employment or training. *Oxford Review of Education*, Vol. 37, No. 6 (December 2011), pp. 785–802. Published by: Taylor & Francis, Ltd. URL: <https://www.jstor.org/stable/23120566>.
- Verlage, T.; Milenkova, V.; Ribeiro, A. B. 2020. Tackling vulnerability through lifelong learning policies? Lifelong Learning Policies for Young Adults in Europe, Navigating between Knowledge and Economy, Editor(s): Parreira, M.; Kovacheva, S.; Rambla, X. Published by: Bristol University Press, Policy Press. (2020). URL: <https://www.jstor.org/stable/j.ctvt6rk3z.13>.

Kapitola VIII

Doporučení, predikce efektivních opatření, aktivit a indikátorů pro tvůrce hospodářské a sociální politiky

1. Celková doporučení plynoucí ze zahraničního a domácího teoreticko-empirického výzkumu a ze zevrubné analýzy vlivu opatření principu age managementu a konceptu životního cyklu na vybrané socioekonomické ukazatele do roku 2030^{3, 4}

Tato podkapitola nejprve shrnuje doporučení ke dvěma klíčovým indikátorům, kterým se věnuje tato kniha. Také se vrací k rozsáhlým závěrům z analýzy třinácti zásadních ukazatelů ze tří předešlých knih. První byla publikována pod názvem „Dopad opatření age managementu na stárnutí populace a jeho důsledky pro udržitelný rozvoj, zdravý aktivní život a blahobyt pro všechny věkové skupiny v dekádě nestability: Ekonomicko-sociální analýza na pomezí makro- až mikropohledu na ČR a vybrané země eurozóny vč. doporučení a návrhu Koncepce pro tvůrce hospodářské a sociální politiky ke zvládání prvních symptomů transformace ekonomického řádu“. Druhá byla zveřejněna s názvem „Age management Cesta k dlouhodobě udržitelné nejnižší možné nezaměstnanosti (NAIRU), odolnosti důchodového systému a stabilnější eurozóně: Příklad ČR a některých zemí eurozóny“. Třetí byla představena veřejnosti s názvem „Age management K podpoře zdravého a aktivního stárnutí populace na pozadí makroekonomické teorie a ekonometrické metody“.

Celková doporučení plynoucí ze zahraničního a domácího teoreticko-empirického výzkumu a ze zevrubné empirické analýzy tak ve stávající knize pokrývají patnáct

³ Podkapitola 1. knihy byla napsaná podle opatření děkana Národohospodářské fakulty Vysoké školy ekonomické v Praze č. 01/2024 k psaní bakalářských a diplomových prací na NF VŠE v Praze Metodické pokyny pro psaní bakalářských a diplomových prací na Národohospodářské fakultě Vysoké školy ekonomické v Praze (Ševčík, Pavlík a Kozák, 2024).

⁴ První kniha: E. Jašová, 2025a; Druhá kniha: E. Jašová a L. Kamanvová, 2025b; Třetí kniha: E. Jašová, 2024c.

zásadních socioekonomických ukazatelů pro tvůrce hospodářské a sociální politiky. Konkrétně jde o tyto dva ukazatele z této knihy:

1. **Míra podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem.**
2. **Osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu.**

Z knih předešlých doporučení bude založeno na výzkumu těchto dalších třinácti ukazatelů:

1. **Výdaje domácností na konečnou spotřebu, provozní přebytek a smíšený důchod.**
2. **Tvorba hrubého fixního kapitálu.**
3. **Produktivita práce a jednotkové mzdové náklady.**
4. **Harmonizovaný index spotřebitelských cen (HICP).**
5. **Příjemci invalidních důchodů.**
6. **Míra účasti mladých lidí na vzdělávání a odborné přípravě.**
7. **Míra ohrožení chudobou podle hranic chudoby.**
8. **Subjektivní chudoba.**
9. **Zaměstnanost podle věku, pohlaví a vzdělání.**
10. **Míra nezaměstnanosti podle věku, pohlaví a vzdělání.**
11. **NAIRU podle věku, pohlaví a vzdělání.**
12. **Mezera nezaměstnanosti podle věku, pohlaví a vzdělání.**
13. **Pracovní postavení a složení domácnosti**

Pro tvorbu doporučení stávající kniha nejdříve shromažďuje zahraniční a domácí výzkum a provádí empirickou analýzu dopadu konceptu životního cyklu a age managementu na ukazatel míra podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem a na ukazatel osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu, v ČR a v některých zemích eurozóny. Poté byl dodatečně mimo publikovaný text přiřazen k závěrům výzkumu třinácti ukazatelů z předešlých tří knih také pohled konceptu životního cyklu. V předešlém výzkumu byla věnována pozornost pouze aplikaci principu age managementu. Následně byly publikovány závěry jiných autorů a vlastní analýzy porovnány s komplexními odhady známých domácích a zahraničních institucí do konce roku 2030.

Konkrétně tato prediktivní podkapitola shrnuje celková doporučení k řešení výzev v oblasti patnácti klíčových socioekonomických ukazatelů. Přitom se soustřeďuje na přínosy A) konceptu životního cyklu a B) age managementu. Dále se opírá o predikce institucí, jako je Česká národní banka (ČNB), Ministerstvo financí (MF), MMF a OECD do konce roku 2030. Konkrétní doporučení pro zvládnutí výzev v jednotlivých oblastech do konce roku 2030 je klíčové toto:

1. **Výdaje domácností na spotřebu a důchod**

A. Růst reálných příjmů do 2030 vyžaduje stabilizaci spotřeby v krizových fázích života a posílení finanční gramotnosti.

- B. Zaměstnání osob 55+ a flexibilní práce prodlužují aktivní participaci seniorů.
2. **Tvorba hrubého fixního kapitálu**
- A. Investice do vzdělávání a stabilní zaměstnanosti jsou základem dlouhodobého kapitálu.
- B. Vícegenerační podnikání a regionální age-friendly infrastruktury zvyšují návratnost investic.
3. **Produktivita práce a jednotkové mzdové náklady**
- A. Celoživotní vzdělávání a rekvalifikace jsou klíčové pro udržitelnou produktivitu.
- B. Ergonomie a flexibilita práce podporují výkon zaměstnanců.
4. **Harmonizovaný index spotřebitelských cen (HICP)**
- A. Stabilní inflace pod 3 % umožňuje cílenou ochranu zranitelných skupin.
- B. Digitální gramotnost a podpora malých a středních podniků stabilizují výdajové struktury.
5. **Příjemci invalidního důchodu**
- A. Prevence zdravotních rizik snižuje tlak na výdaje.
- B. Adaptace pracovišť a flexibilita oddalují odchod do invalidity.
6. **Míra účasti mladých lidí na vzdělávání a odborné přípravě**
- A. Prevence poklesu účasti a regionální rovnost ve vzdělávání jsou klíčové.
- B. Duální vzdělávání a mentoring zvyšují úspěšnost.
7. **Míra ohrožení chudobou podle hranic chudoby**
- A. Cílená podpora v přechodových fázích života snižuje závislost na dávkách.
- B. Regionální centra propojující péči, vzdělání a práci snižují chudobu seniorů.
8. **Subjektivní chudoba**
- A. Komunitní intervence zvyšují subjektivní spokojenost s ohledem na stárnutí populace.
- B. Zapojení seniorů do komunit posiluje odolnost proti osamělosti.
9. **Míra podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem**
- A. Daňové a sociální nástroje podle životních etap zajišťují rovnější přístup k příjmům.
- B. Udržení zaměstnanosti starších osob stabilizuje příjmové rozvrstvení.
10. **Osoby, které předčasně ukončily vzdělání a odbornou přípravu**
- A. Včasné odhalení a návratové vzdělávání předchází nezaměstnanosti.
- B. Mezigenerační mentoring posiluje praktické kompetence mladých.
11. **Zaměstnanost podle věku, pohlaví a vzdělání**
- A. Cílení podpory zvýší zaměstnanost žen.
- B. Rekvalifikace a flexibilní úvazky zvyšují zaměstnatelnost.
12. **Míra nezaměstnanosti podle věku, pohlaví a vzdělání**
- A. Cílený monitoring sníží dlouhodobou nezaměstnanost.
- B. Aktivní politika zaměstnanosti sníží nezaměstnanost osob.

13. NAIRU podle věku, pohlaví a vzdělání

- A. Přesnější nastavení politiky díky analýze podle věkových a vzdělávacích skupin.
- B. Zapojení rizikových skupin do práce sníží strukturální nezaměstnanost.

14. Mezera nezaměstnanosti podle věku, pohlaví a vzdělání

- A. Rozlišení cyklických a strukturálních složek pomáhá cílit opatření.
- B. Školení a poradenství snižují zaměstnaneckou volatilitu v krizích.

15. Pracovní postavení a složení domácnosti

- A. Růst významu vícegeneračních a pečujících domácností vyžaduje sledování jejich chování.
- B. Flexibilní režimy práce podporují udržitelnost participace a rovnováhu mezi prací a péčí.

Závěr

Pro zvládnutí výzev stárnutí, technologických změn a nerovností do roku 2030 je klíčové propojení přístupů životního cyklu a age managementu, které:

- zvyšuje efektivitu veřejných výdajů,
- zajišťuje vyšší návratnost investic do lidského kapitálu,
- posiluje odolnost a soudržnost společnosti.

2. Predikce využití opatření, aktivit a indikátorů ze zahraničního a domácího teoreticko-empirického výzkumu a ze zevrubné analýzy vlivu principu age managementu a konceptu životního cyklu na vybrané socioekonomické ukazatele do roku 2030⁵

Princip age managementu a koncept životního cyklu řeší socioekonomické výzvy do roku 2030. Predikce ČNB (2025), MF (2025), MMF (2025), OECD (2025a, b)⁶ a dalších institucí potvrzují vhodnost cílování opatření. Ty mohou významně ovlivnit vývoj patnácti ukazatelů, když budou realizována včas a systematicky.

⁵ Podkapitola 2. knihy byla napsaná podle opatření děkana Národohospodářské fakulty Vysoké školy ekonomické v Praze č. 01/2024 k psaní bakalářských a diplomových prací na NF VŠE v Praze Metodické pokyny pro psaní bakalářských a diplomových prací na Národohospodářské fakultě Vysoké školy ekonomické v Praze (Ševčík, Pavlík a Kozák, 2024).

⁶ ČNB – Česká národní banka; MF – Ministerstvo financí ČR; MMF – Mezinárodní měnový fond.

1. Výdaje domácností na spotřebu a důchod:

- Životní cyklus: Podpora finanční gramotnosti umožní plánování rozpočtu v různých životních fázích.
- Age management: Flexibilní pracovní podmínky pro 55+ stabilizují příjmy starších pracovníků.
- Indikátory: Zaměstnanost 55–64 let, příjmová stabilita, struktura výdajů.

2. Tvorba hrubého fixního kapitálu:

- Životní cyklus: Investice do vzdělání a služeb pomohou stabilizovat rodiny a posílit ekonomiku.
- Age management: Rekvalifikace a zavádění age-friendly technologií zvýší pracovní participaci starších pracovníků.
- Indikátory: Investice do age-friendly infrastruktury, účast dospělých na vzdělávání.

3. Produktivita práce a jednotkové mzdové náklady:

- Životní cyklus: Podpora celoživotního vzdělávání pomůže adaptovat kompetence pracovníků.
- Age management: Ergonomie a flexibilita práce pomohou snížit nemocnost, a tím i mzdové náklady zaměstnavatelů.
- Indikátory: Produktivita podle věku, účast na rekvalifikaci.

4. Harmonizovaný index spotřebitelských cen (HICP):

- Životní cyklus: Energetická soběstačnost sníží životní náklady.
- Age management: Zvýšení digitální gramotnosti seniorů pomůže lepšímu finančnímu rozhodování.
- Indikátory: Cenová hladina podle věku, digitální gramotnost 50+.

5. Příjemci invalidních důchodů:

- Životní cyklus: Zapojení osob se zdravotním postižením sníží počet invalidních důchodů.
- Age management: Návrat do práce zvýší zaměstnanost osob se zdravotním postižením.
- Indikátory: Počet nových invalidních důchodů, zaměstnanost zdravotně postižených.

6. Míra účasti mladých lidí na vzdělávání a odborné přípravě:

- Životní cyklus: Cestování studentů zlepši výstupy vzdělávání.
- Age management: Mezigenerační mentoring a spolupráce škol s firmami podpoří úspěšnost absolventů.
- Indikátory: Účast na vzdělávání, úspěšnost absolventů.

7. Míra ohrožení chudobou podle hranic chudoby:

- Životní cyklus: Flexibilní dávky a krizová podpora pomohou překonat finanční potíže.

- Age management: Regionální sociální centra zvýší dostupnost efektivní pomoci.
 - Indikátory: Míra chudoby, využívání krizových nástrojů.
8. **Subjektivní chudoba:**
- Životní cyklus: Podpora komunitních center pomůže zvýšit zapojení a sociální soudržnost.
 - Age management: Mezigenerační aktivity a dobrovolnictví pomohou zlepšit subjektivní spokojenost.
 - Indikátory: Index subjektivní spokojenosti.
9. **Míra podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem:**
- Životní cyklus: Daňové úlevy a podpora návratu na trh práce pomohou snížit příjmovou nerovnost.
 - Age management: Flexibilní pracovní modely pro seniory zvýší jejich zaměstnanost.
 - Indikátory: GINI koeficient, zaměstnanost 55+.
10. **Osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu:**
- Životní cyklus: Identifikace rizikových žáků a programy druhé šance pomohou snížit předčasné ukončení školní docházky.
 - Age management: Mentoring a spolupráce se zaměstnavateli podpoří mladé při vstupu na trh práce.
 - Indikátory: Míra předčasného ukončení, počet firem spolupracujících.
11. **Zaměstnanost dle věku, pohlaví a vzdělání:**
- Životní cyklus: Strategie podle životních přechodů podpoří zaměstnanost.
 - Age management: Firemní programy 50+ zvýší flexibilitu. Dále přizpůsobí pracoviště starším pracovníkům.
 - Indikátory: Zaměstnanost podle věku, pohlaví, vzdělání.
12. **Nezaměstnanost dle věku, pohlaví a vzdělání:**
- Životní cyklus: Individualizace pracovních politik sníží nezaměstnanost.
 - Age management: Aktivní politika zaměstnanosti zpřístupní trh práce.
 - Indikátory: Nezaměstnanost podle věku, pohlaví, vzdělání.
13. **NAIRU dle věku, pohlaví a vzdělání:**
- Životní cyklus: Zohlednění životního cyklu v odhadu NAIRU pomůže lépe plánovat ekonomické politiky.
 - Age management: Zaměstnávání rizikových skupin pomůže udržet inflaci pod kontrolou.
 - Indikátory: Odhad NAIRU dle skupin.
14. **Mezera nezaměstnanosti dle věku, pohlaví a vzdělání:**
- Životní cyklus: Analýza nezaměstnanosti podle životních fází lépe zacílí podporu.

- Age management: Programy zvyšující odolnost starších pracovníků, jako školení a prevence, pomohou zlepšit jejich uplatnitelnost.
- Indikátory: Mezera nezaměstnanosti dle věku, pohlaví, vzdělání.

15. Pracovní postavení a složení domácnosti:

- Životní cyklus: Analýza domácností podle fází zlepší chápání jejich potřeby.
- Age management: Podpora kombinace práce a péče zvýší zaměstnatelnost pečujícími osobám. Příkladem je flexibilní pracovní doba a práce z domova.
- Indikátory: Podíl ekonomicky aktivních, typy domácností dle složení a trhu práce.

Závěr

Propojení konceptu životního cyklu a age managementu efektivně a citlivě řeší komplexní dopady demografických změn. Tento přístup podporuje ekonomickou stabilitu, sociální soudržnost a plnou participaci všech generací. Řešením je včasná a systematická realizace opatření. Ta musí být průběžně monitorována pomocí indikátorů. Bez efektivního rámce pro jednotlivé kroky poroste sociální nerovnost, zhorší se kvalita života a poroste tlak na veřejné rozpočty.

3. Celkové zhodnocení předpokládané efektivity/ hospodárnosti opatření, aktivit a indikátorů plynoucí ze zahraničního a domácího teoreticko-empirického výzkumu a ze zevrubné empirické analýzy vlivu opatření principu age managementu a konceptu životního cyklu na vybrané socioekonomické ukazatele do roku 2030^{7, 8}

Tato podkapitola hodnotí efektivitu a hospodárnost opatření. Ta jsou navržena pro všech patnáct klíčových ukazatelů do konce roku 2030. Východiskem je propojení dvou komplementárních přístupů. Konkrétně se jedná o princip age managementu a koncept životního cyklu. Oba přístupy řeší demografické změny, ekonomické

⁷ Podkapitola 3. knihy byla napsaná podle opatření děkana Národohospodářské fakulty Vysoké školy ekonomické v Praze č. 01/2024 k psaní bakalářských a diplomových prací na NF VŠE v Praze Metodické pokyny pro psaní bakalářských a diplomových prací na Národohospodářské fakultě Vysoké školy ekonomické v Praze (Ševčík, Pavlík a Kozák, 2024).

⁸ Vlastní zevrubné teoreticko-empirické analýzy: E. Jašová, 2025a, 2024a, b, c; E. Jašová a L. Kamanová, 2025b.

nejistoty a transformaci trhu práce. Výsledky odpovídají závěrům mezinárodních analýz, predikcím domácích a zahraničních institucí. Dále odráží závěry z vlastní zevrubné teoreticko-empirické analýzy.

I. Účinnost integrovaného přístupu

Posouzení potřeb konkrétních věkových skupin pohledem životního cyklu se zvyšuje efektivita a návratnost veřejných politik. *Mezinárodní a domácí literatura a vlastní analýza předkládají tyto závěry:*

- Podpora podle věku a situace snižuje efektivitu plošných opatření. Dále také snižuje dlouhodobé náklady. Konkrétně lze cílit např. péči o děti, zdravotní obtíže, předdůchodový věk.
- Age management jednak zvyšuje zaměstnatelnost osob 50+. Dále také posiluje příjmovou stabilitu domácností a oddaluje závislost na sociálních dávkách.

Prevence školního neúspěchu u mladých zajišťuje rychlejší přechod na trh práce. Také ale snižuje riziko sociálního vyloučení.

II. Předpokládaný dopad opatření na jednotlivé ukazatele do roku 2030

1. Míra podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem

- Životní cyklus: Daňové úlevy podle životních situací stabilizují příjmy.
- Age management: Podpora osob 55+ snižuje riziko příjmových propadů.
- Dopad: Očekávaný pokles nerovnosti o 2–4 p. b.

2. Osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu

- Životní cyklus: Flexibilní návrat do vzdělávání zvyšuje šanci na dokončení školní docházky.
- Age management: Mentoring snižuje riziko školního vyloučení.
- Dopad: Pokles pod 7 %.

3. Výdaje domácností na konečnou spotřebu, provozní přebytek a smíšený důchod

- Životní cyklus: Finanční gramotnost chrání před výpadky příjmů.
- Age management: Práce ve vyšším věku podporuje ekonomickou soběstačnost.
- Dopad: Vyšší podíl výdajů na rozvoj, nižší závislost na dávkách.

4. Tvorba hrubého fixního kapitálu

- Životní cyklus: Investice do zdraví a vzdělání posilují růst.
- Age management: Vícegenerační podnikání a rekvalifikace stimulují investice.
- Dopad: Posílení kapitálu v regionech.

5. Produktivita práce a jednotkové mzdové náklady

- Životní cyklus: Celoživotní učení prodlužuje pracovní aktivitu.
- Age management: Flexibilní podmínky zvyšují výkonnost bez růstu nákladů.

- Dopad: Nárůst produktivity osob 50+.
- 6. **Harmonizovaný index spotřebitelských cen (HICP)**
 - Životní cyklus: Podpora soběstačnosti chrání zranitelné skupiny.
 - Age management: Digitální dovednosti zvyšují kontrolu výdajů.
 - Dopad: Snížení reálného dopadu inflace.
- 7. **Příjemci invalidních důchodů**
 - Životní cyklus: Prevence a včasná intervence oddalují pracovní vyřazení.
 - Age management: Rehabilitace a flexibilní úvazky podporují návrat do práce.
 - Dopad: Snížení nových případů o 15–20 %.
- 8. **Míra účasti mladých lidí na vzdělávání a odborné přípravě**
 - Životní cyklus: Osobní vzdělávací plány zrychlují studium.
 - Age management: Duální model zvyšuje atraktivitu učebních oborů.
 - Dopad: Nárůst účasti o 8–12 %.
- 9. **Míra ohrožení chudobou podle hranic chudoby**
 - Životní cyklus: Regionálně cílené dávky chrání nízkopříjmové domácnosti.
 - Age management: Služby a práce propojené s péčí zvyšují odolnost domácností.
 - Dopad: Pokles rizika o 3–5 p. b.
- 10. **Subjektivní chudoba**
 - Životní cyklus: Komunitní podpora zvyšuje kvalitu života.
 - Age management: Mezigenerační vazby posilují spokojenost.
 - Dopad: Růst subjektivní pohody o 10–15 %.
- 11. **Zaměstnanost podle věku, pohlaví a vzdělání**
 - Životní cyklus: Odlišné trajektorie zvyšují začlenění.
 - Age management: Podpora žen 55+ a nízkoskoláků zvyšuje jejich uplatnění.
 - Dopad: Nárůst zaměstnanosti osob 55–64 let o 6–8 p. b.
- 12. **Nezaměstnanost podle věku, pohlaví a vzdělání**
 - Životní cyklus: Individuální plány předchází nezaměstnanosti.
 - Age management: Rekvalifikace podporují návrat na trh práce.
 - Dopad: Pokles nezaměstnanosti o 2–4 p. b.
- 13. **NAIRU podle věku, pohlaví a vzdělání**
 - Životní cyklus: Vyšší kvalifikace snižuje strukturální nezaměstnanost.
 - Age management: Úpravy pracovních míst zvyšují stabilitu zaměstnání.
 - Dopad: Snížení NAIRU o 0,5–1 p. b.
- 14. **Mezera nezaměstnanosti podle věku, pohlaví a vzdělání**
 - Životní cyklus: Regionální přístup zmenšuje odlišnosti skupin.
 - Age management: Podpora mobilní práce vyrovnává šance.
 - Dopad: Pokles rozdílů o 25–30 %.
- 15. **Pracovní postavení a domácnosti**

- Životní cyklus: Flexibilita pro různé typy domácností podporuje zaměstnanost.
- Age management: Kombinace práce a péče umožňuje vyšší účast pečujících.
- Dopad: Růst zaměstnanosti žen s dětmi a pečujících osob.

Závěr podkapitoly

Kombinace age managementu a životního cyklu řeší strukturální výzvy společnosti do roku 2030.

Hlavní přínosy jsou tyto:

- Prevence nezaměstnanosti sníží sociální dávky.
- Zdravotní péče zvyšuje produktivitu práce.
- Vzdělanostní úroveň otevírá trh práce mladým.

S tímto komplexním rámcem tvůrci politik realizují cílená, věkově diferencovaná a preventivní opatření. Tato podpora podpoří stabilitu, odolnost a soudržnost společnosti v době transformace ekonomického řádu.

Použitá literatura

- ČNB. 2025. Zpráva o měnové politice – jaro 2025. <https://www.cnb.cz/cs/menova-politika/>.
- JÁŠOVÁ, E. 2025a. Dopad age managementu na stárnutí populace, udržitelný rozvoj, zdravý aktivní život a blahobyt všech věkových skupin: Doporučení a návrh Koncepce pro hospodářskou a sociální politiku k zvládnutí symptomů transformace ekonomického řádu. Wolters Kluwer ČR, a. s., s. 370. Vydání první. Sazba Cadis Praha, Tisk Sowa Sp. z o. o., ul. Raszyńska 13, 05-500 Piaseczno, Polsko, ISBN 978-80-286-0278-9 (epdf).
- JÁŠOVÁ, E.; KAMANOVÁ, L. 2025b. Age managementem k podpoře zdravého a aktivního stárnutí populace na pozadí makroekonomické teorie a ekonometrické metody. Wolters Kluwer ČR, a. s., s. 240. Vydání první. Sazba Cadis Praha, Tisk Sowa Sp. z o. o., ul. Raszyńska 13, 05-500 Piaseczno, Polsko, ISBN: 978-80-286-0139-3 (print), ISBN: 978-80-286-0140-9 (epdf).
- JÁŠOVÁ, E. 2024c. Age management Cesta k dlouhodobě udržitelné nejnížší možné nezaměstnanosti (NAIRU), odolnosti důchodového systému a stabilnější eurozóně: Příklad České republiky a některých zemí eurozóny. Wolters Kluwer ČR, a. s., s. 264. Vydání první. Sazba Cadis Praha, Tisk Sowa Sp. z o. o., ul. Raszyńska 13, 05-500 Piaseczno, Polsko, ISBN 978-80-286-0044-0 (brožováno), ISBN: 978-80-286-0045-7 (epdf).
- JÁŠOVÁ, E. 2024a. Age Management for Healthy and Active Aging: Analysis of the Impact on Employment Status and Household Composition in the Czech Republic and Selected Eurozone Countries. Název knihy: Social Welfare – Policies, Services, and Institutions for the Poor, the Sick, and the Elderly. InTechOpen. Editor: Dr. Helder Ferreira do Vale DOI: 10.5772/intechopen.1008415, <https://www.intechopen.com/online-first/1202796>.

- JASOVÁ, E. 2024b. Assessing the impact of age management tools on the long-term sustainable unemployment rate (NAIRU) countries with recommendations for healthy and active population aging in the Czech Republic and selected Eurozone countries. *Medical Research Archives*, European Society of Medicine, Geneva. Vol. 12. Issue 10 October 2024, Online ISSN: 2375-1924 Print ISSN: 2375-1916. DOI: <https://doi.org/10.18103/mra.v12i10.5684>.
- MF. 2025. Makroekonomická predikce České republiky – duben 2025. <https://www.mfcr.cz/cs/rozpocetova-politika/makroekonomika/makroekonomicka-predikce/2025>.
- MMF. 2025. World Economic Outlook-Update, Global Economy: Tenuous Resilience amid Persistent Uncertainty. <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2025/07/29/world-economic-outlook-update-july-2025>.
- OECD. 2025a. OECD Economic Surveys: Czechia 2025 – March 2025, Volume 2025/4. https://www.oecd.org/en/publications/oecd-economic-surveys-czechia-2025_7a70af5c-en.html.
- OECD. 2025b. OECD Economic Surveys: European Union and Euro Area 2025 – June 2025, Volume 2025/19. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/07/oecd-economic-surveys-european-union-and-euro-area-2025_af6b738a/5ec8dcc2-en.pdf.
- ŠEVČÍK, M.; PAVLÍK, J; KOZÁK, J. 2024. Opatření děkana Národohospodářské fakulty Vysoké školy v Praze č. 01/2024 k psaní bakalářských a diplomových prací na NF VŠE v Praze Metodické pokyny pro psaní bakalářských a diplomových prací na Národohospodářské fakultě Vysoké školy ekonomické v Praze.

Kapitola IX

Návrh Strategie seniorské politiky a politiky stárnutí do roku 2030 v České republice:

Age management jako nástroj spravedlivého životního cyklu k podpoře udržitelného rozvoje a blahobytu v éře nestability a transformace ekonomického řádu⁹

Age management je nástroj spravedlivého životního cyklu. Společně usilují o udržitelnost rozvoje, zdravý životní styl a blahobyt všech generací (dále Strategie).

1. Úvod a východiska

a) Důraz na přetrvávající nestabilitu v ekonomice, společnosti i globálním prostředí do roku 2030

Globální prostředí se nachází v době vícečetných krizí. Hovoříme o krizi klimatické, geopolitické, energetické, sociální i technologické. Podle predikce ČNB, OECD i Mezinárodního měnového fondu do roku 2030 českou i evropskou ekonomiku zasáhne souběh výzev. Půjde o vysokou strukturální inflaci a rostoucí deficity veřejných rozpočtů. Dále také predikují nerovnoměrný růst produktivity v celém regionu. Vedle toho zmiňují také zrychlené stárnutí populace a transformaci pracovního trhu pod vlivem digitalizace a umělé inteligence.

Tyto ekonomické nejistoty doprovází proměny sociální soudržnosti, nerovný přístup ke vzdělávání a zdravotní péči. Objevují se regionální disparity či oslabování

⁹ Kapitola VIII knihy byla napsaná podle opatření děkana Národohospodářské fakulty Vysoké školy ekonomické v Praze č. 01/2024 k psaní bakalářských a diplomových prací na NF VŠE v Praze Metodické pokyny pro psaní bakalářských a diplomových prací na Národohospodářské fakultě Vysoké školy ekonomické v Praze (Ševčík, Pavlík a Kozák, 2024).

důvěry ve státní instituce. Nestabilita přestává být výjimečnou událostí, ale stává se trvalým rámcem. V něm musí být navrhovány nové politiky. Je nutné přehodnotit tradiční přístupy k sociální ochraně, zaměstnanosti i vzdělávání. Nezbytné jsou nové nástroje k podpoře adaptability, solidarity a dlouhodobé udržitelnosti.

b) Propojení age managementu a životního cyklu ve vlastním publikovaném výzkumu

V posledních letech byl v ČR vybudován ucelený výzkumný přístup k vyhodnocení dopadů age managementu¹⁰ a nově také životního cyklu na socioekonomické ukazatele. Publikované prokázaly měřitelný dopad opatření na oblasti jako:

- stabilizace příjmů ve vyšším věku,
- snížení předčasného odchodu ze vzdělávání,
- zvýšení zaměstnanosti osob 55+,
- zmírnění rozdílů v chudobě,
- snížení nerovnosti v zaměstnanosti a nezaměstnanosti (ukazatele 11–12),
- odhad a sledování NAIRU pro realizaci aktivní politiky zaměstnanosti (ukazatel 13),
- kvantifikace mezery nezaměstnanosti k monitorování nevyužitého potenciálu na trhu práce (ukazatel 14),
- výzkum dopadu pracovní situace a složení domácnosti na ekonomickou aktivitu (ukazatel 15).

Koncept životního cyklu vyhodnocuje proměnlivé potřeby v průběhu života. Age management analyzuje flexibilitu pracovního, vzdělávacího i sociálního prostředí. Jejich kombinace zvyšuje efektivitu veřejných výdajů. Dále také posiluje ekonomickou i sociální rezistenci vůči externím šokům.

c) Význam age managementu pro spravedlivý životní cyklus a udržitelný rozvoj

Age management je strategický přístup k řízení věkové diverzity v sektorech společnosti. Vyhodnocuje důstojnost a ekonomickou aktivitu života v každé etapě. Uplatňuje se kromě pracovního trhu také ve vzdělávací, zdravotní, pečovatelské i komunitní politice.

V době změn mezi produktivní a neproduktivní populací age management zajišťuje mezigenerační solidaritu. Dále omezuje sociální nerovnosti a podporuje soběstačnost jednotlivců i komunit. Optimalizace lidského kapitálu zvyšuje adaptabilitu institucí a stabilizaci veřejných financí. Tím podporuje udržitelný rozvoj.

Pravidelné sledování indikátorů je východiskem zacílení politik a spravedlivého přístupu k příležitostem v průběhu životního běhu. Například se vyhodnocuje zaměstnanost a nezaměstnanost nebo složení domácností a pracovní postavení.

¹⁰ Vlastní zevrubné teoreticko-empirické analýzy: E. Jašová, 2025a, 2024a, b, c; E. Jašová a L. Kamanová, 2025b.

V nestabilním prostředí je kombinace věkové spravedlnosti a flexibility zásadním předpokladem dlouhodobé prosperity a sociální koheze.

d) Cíle a přínos strategie pro tvorbu hospodářské a sociální politiky

Hlavním cílem této strategie je vytvořit provázaný rámec opatření, která:

- podporují aktivní a důstojné stárnutí napříč regiony a sociálními skupinami,
- reagují na ekonomická, zdravotní a sociální rizika v průběhu životního cyklu,
- zapojují princip age managementu do systému zaměstnanosti, vzdělávání, sociální péče i komunitního rozvoje.

Strategie zároveň navrhuje měřitelné indikátory a hodnotící mechanismy. Ty umožní průběžné sledování dopadů a efektivity intervencí. **Patří sem tyto nové ukazatele:**

- zaměstnanost a nezaměstnanost podle věku, pohlaví a vzdělání,
- NAIRU a mezera nezaměstnanosti jako nástroje predikce nerovnováh,
- pracovní postavení a domácnostní struktury k měření rizika v pozdním věku.

Pro tvůrce veřejných politik poskytuje strategie podklady pro:

- cílenou alokaci veřejných prostředků podle reálných životních drah obyvatel,
- zlepšení prediktivních schopností institucí v oblasti plánování,
- zajištění rovného přístupu k podpoře v době životních krizí.

Závěrečné shrnutí 1. části

Tato strategie je nejen rámcem pro seniorskou politiku, stává se také východiskem pro širší transformaci systému sociálních politik. Ty musí být odolné, prediktivní a udržitelné v horizontu turbulentního desetiletí do roku 2030.

2. Analytická část: Predikce a výzkumné podklady

2.1 Celková doporučení pro tvůrce hospodářské a sociální politiky do roku 2030

V období do roku 2030 se ČR bude potýkat s kombinovanými výzvami. Jejich zdrojem bude globální nestabilita, demografické stárnutí, technologické transformace a regionální diferenciacce. **Výhledy a predikce renomovaných institucí identifikují strukturální trendy. Predikce renomovaných institucí¹¹ očekávají tyto dopady na hospodářskou a sociální politiku:**

¹¹ Predikce ČNB (2025), MF (2025), MMF (2025), OECD (2025a,b).

- Pokračování stárnutí populace: Podíl osob 65+ se zvýší. Vývoj bude mít přímý dopad na trh práce. Dále zasáhne zdravotní a sociální systém. Také bude ovlivněna fiskální udržitelnost.
- Zpomalení ekonomického růstu: OECD i MMF varují před poklesem potenciálního HDP. Zdrojem této poruchy bude pokles pracovní síly a slabší produktivita. Východiskem je reforma trhu práce a vzdělávání.
- Regionální nerovnosti a chudoba: Predikce Ministerstva financí a ČNB upozorňují na růst ekonomické diferenciaci mezi regiony. Především jde o domácnosti v 1. a 2. kvintilu příjmu.
- Napětí v systému sociálního zabezpečení: MMF a OECD navrhuji přenastavení systému důchodového a nemocenského pojištění. Nově by měl reagovat na delší život a prodloužení pracovní dráhy.
- Rozdíly v zaměstnanosti, nezaměstnanosti a v pracovním postavení: NAIRU a mezera nezaměstnanosti jsou demograficky a vzdělanostně podmíněné. Jsou tak výzvou pro tvůrce hospodářské politiky.

Doporučení pro tvůrce politik:

- Integrovat predikce vývoje do dlouhodobých politik. Řešením jsou strategie adaptace na stárnutí, vzdělávací reformy a posílení věkové diverzity v zaměstnanosti.
- Zavést regionálně diferencovanou podporu zaměstnanosti, bydlení a vzdělávání. Tyto nástroje musí být přizpůsobené demografickému složení populace.
- Zohlednit věk, pohlaví, vzdělání a typ domácnosti jako klíčové proměnné při tvorbě aktivních politik trhu práce.
- Podpořit nástroje age managementu jako prevenci fiskální nerovnováhy a nástroj stabilizace spotřeby a produktivity.

2.2 Predikce opatření, aktivit a indikátorů na základě konceptu životního cyklu a age managementu

Podle predikcí nejefektivnější opatření odráží měnící se potřeby v průběhu života. Také podporují aktivní účast starších osob na trhu práce i ve společnosti. Predikce vývoje naznačují následující směřování:

Klíčové předpoklady:

- Věk bude stále méně určujícím faktorem pro pracovní, vzdělávací i sociální účast. Postupně jej nahradí funkční kapacita a motivace.
- Veřejné politiky musí cílit na flexibilitu, personalizaci a mezioborovou koordinaci.
- Růst zranitelnosti mladých (nezaměstnanost, zadlužení) i seniorů (nízké důchody, exkluze) vyžaduje zásahy ve specifických fázích životního cyklu.

Predikované priority:

- Indikátory udržitelnosti: GINI koeficient, míra účasti 55+ na trhu práce, podíl investic do sociální a zdravotní infrastruktury, míra ukončení odborného vzdělání a subjektivní spokojenost.
- Personalizované přístupy: Podpora kvalifikačního růstu žen 55+, programy pro mladé muže bez střední školy.
- Práce s domácnostmi podle typu: Podpora jednopříjmových domácností, samoživitelů v návratu do zaměstnání, sladění práce a péče.

Indikátory udržitelnosti:

- GINI koeficient
- Míra účasti 55+ na trhu práce
- Podíl investic do sociální a zdravotní infrastruktury
- Míra ukončení odborného vzdělání
- Subjektivní spokojenost
- Míra zaměstnanosti a nezaměstnanosti podle věku, pohlaví a vzdělání
- NAIRU a mezera nezaměstnanosti dle věkových a vzdělanostních kohort
- Podíl domácností podle pracovního postavení členů (např. duální příjem vs. jednopříjmové domácnosti)

Tyto predikované intervence jsou obsahem navazující části strategie (kap. 4), která definuje konkrétní opatření v návaznosti na 15 sledovaných socioekonomických ukazatelů.

2.3 Celkové zhodnocení předpokládané efektivity/hospodárnosti opatření, aktivit a indikátorů ze zahraničního a domácího výzkumu a ze zevrubné empirické analýzy vlivu konceptu životního cyklu a age managementu na vybrané socioekonomické ukazatele

Syntéza analytických a empirických dat ukazuje, že kombinace přístupů životního cyklu a age managementu přináší:

- Vysokou návratnost veřejných investic: OECD i MMF uvádějí, že návratnost programů celoživotního vzdělávání se pohybuje mezi 6–8násobkem investice. Programy podporující zaměstnávání osob 55+ vykazují podobně silný multiplikační efekt.
- Snížení fiskálních rizik: Omezením závislosti na dávkách a posílením spotřeby domácností s nižšími příjmy klesá ex post podpora.
- Zvýšení efektivity sociální ochrany: Cílené dávky, krizové intervence a adaptivní přístupy k podpoře efektivity využití zdrojů.

- Zvýšení sociální soudržnosti: Mezigenerační spolupráce, participativní komunitní aktivity a rovný přístup v každé fázi života k omezení sociálního vyloučení.

Závěrečné shrnutí 2. části

Analytická část potvrzuje, že predikce renomovaných institucí i výsledky empirického výzkumu domácí provenience ukazují na potřebnost strategického přístupu. Ten propojuje principy age managementu a koncept životního cyklu. Oba přístupy se doplňují. Age management zefektivňuje práci se stárnoucí populací v reálném čase. Koncept životního cyklu plánuje veřejné zásahy podle potřeb v průběhu života. Cílené, flexibilní a personalizované politiky posilují odolnost ekonomiky. Také snižují nerovnosti a zvyšují sociální kohezi do roku 2030.

3. Příklady klíčových oblastí sledovaných v publikovaném výzkumu (15 zásadních ukazatelů)

Tato část strategie vychází ze souhrnné analýzy vlastního publikovaného výzkumu. Dále se jedná o zahraniční empirické studie a predikce renomovaných institucí. U ukazatelů je hodnocen dopad age managementu a konceptu životního cyklu na jejich současný i budoucí vývoj. Strategie vymezuje priority veřejných politik pro zaměstnanost, vzdělávání, sociální kohezi a kvalitu života s výhledem do roku 2030.

1. Výdaje domácností na konečnou spotřebu, provozní přebytek a smíšený důchod

- Životní cyklus: Spotřební návyky a struktura výdajů se mění podle životní fáze (mládí, rodičovství, stáří). Opatření se zaměřují na stabilizaci v přechodových obdobích a prevenci spotřební zranitelnosti.
- Age management: Podpora zaměstnanosti a příjmové soběstačnosti osob 55+ udržuje provozní přebytek domácností také ve vyšším věku. Regionální strategie reflektují specifika spotřebního chování starších obyvatel.

2. Tvorba hrubého fixního kapitálu

- Životní cyklus: Investiční rozhodování podmiňuje ekonomická stabilita domácností. Ta souvisí se zaměstnatelností a vzděláním. Překážky mladších rodin lze zmírnit dostupným bydlením a službami.
- Age management: Rozvoj vícegeneračního podnikání a podpora age-friendly investic v sektorech zdravotnictví, péče a vzdělávání rozšiřuje fixní kapitál a zvyšuje jeho efektivitu.

3. Produktivita práce a jednotkové mzdové náklady

- Životní cyklus: Pracovní výkonnost kolísá v průběhu života. Vhodné adaptační strategie (např. celoživotní učení) přispívají ke stabilizaci produktivity.
- Age management: Pokles nemocnosti, vyšší pracovní spokojenost a loajalita pracovníků 50+ snižují náklady práce. Také zvyšují efektivitu.

4. Harmonizovaný index spotřebitelských cen (HICP)

- Životní cyklus: Různé věkové skupiny jsou odlišně citlivé na inflaci. Rodiny s dětmi nebo senioři potřebují cílenou ochranu před cenovými šoky (např. v oblasti energií).
- Age management: Digitální gramotnost, přístup k informacím a dovednost spravovat výdaje jsou nástroje ke zvýšení odolnosti starších domácností vůči inflaci.

5. Příjemci invalidních důchodů

- Životní cyklus: Zvýšená incidence invalidity nastává v předdůchodovém období. Včasné zdravotní intervence a opatření v oblasti BOZP¹² snižují riziko invalidity.
- Age management: Podpora návratu či setrvání v práci, rehabilitace a ergonomie oddalují invaliditu a posilují zaměstnatelnost osob 50+.

6. Míra účasti mladých lidí na vzdělávání a odborné přípravě

- Životní cyklus: Klíčová je podpora motivace ke studiu v přechodových obdobích ZŠ–SŠ–VOŠ/VŠ¹³. Prevence předčasného odchodu je ekonomicky i sociálně výhodná.
- Age management: Mezigenerační mentoring a duální vzdělávání zvyšují atraktivitu oborů, rozvíjejí praktické dovednosti a zvyšují šance na uplatnění na trhu práce.

7. Míra ohrožení chudobou podle hranic chudoby

- Životní cyklus: Ekonomická zranitelnost např. v době rodičovství, nezaměstnanosti, stáří zvyšuje pravděpodobnost chudoby. Zásadní tak jsou flexibilní nástroje sociální politiky.
- Age management: Udržení pracovního zapojení osob 55+ snižuje závislost na dávkách a pomáhá stabilizovat regiony s vyšší mírou sociálního vyloučení.

8. Subjektivní chudoba

- Životní cyklus: Vnímání kvality života ovlivňuje příjem a sociální vazby. Dále se jedná o přístup ke službám a pocit bezpečí.
- Age management: Podpora dobrovolnictví, komunitních center a mezigeneračních aktivit zvyšuje pocit důstojnosti, zapojení a subjektivní spokojenosti.

¹² BOZP – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci.

¹³ ZŠ – základní škola; SŠ – střední škola; VOŠ – vyšší odborná škola; VŠ – vysoká škola.

9. Míra podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem

- Životní cyklus: Nerovnost vzniká již ve školním věku a kumuluje se během života. Daňové a transferové nástroje cílené dle životních fází mohou nerovnost snižovat.
- Age management: Opatření na podporu zaměstnanosti osob 50+ stabilizují příjmy v čase. Dokonce také mohou omezit jejich propad ve vyšším věku.

10. Osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu

- Životní cyklus: Neúspěch ve vzdělávání ovlivňuje celoživotní vyhlídky na příjem a práci. Systémy druhé šance jsou nezbytné.
- Age management: Vstup zkušených pracovníků do vzdělávacího procesu jako mentorů zvyšuje podíl dokončení školní docházky. Také posiluje mezigenerační vazby.

11. Zaměstnanost podle věku, pohlaví a vzdělání

- Životní cyklus: Usnadnit vstup do práce rizikovým skupinám.
- Age management: Age-friendly politiky podporují rovné příležitosti ženám a seniorům. Také zohledňují celoživotní vzdělávání a adaptaci pracovních podmínek podle věku.

12. Míra nezaměstnanosti podle věku, pohlaví a vzdělání

- Životní cyklus: Podpořit rekvalifikace a aktivní politiku zaměstnanosti rizikových skupin.
- Age management: Podpora seniorů při hledání zaměstnání a prevence diskriminace podle věku snižují nezaměstnanost.

13. NAIRU (Non-Accelerating Inflation Rate of Unemployment) podle věku, pohlaví a vzdělání

- Životní cyklus: Různá strukturální nezaměstnanost na trhu práce ovlivňuje efektivitu makroekonomické politiky.
- Age management: Flexibilní pracovní trh a podpora celoživotního učení snižují NAIRU u starších a nízkokvalifikovaných pracovníků.

14. Mezera nezaměstnanosti podle věku, pohlaví a vzdělání

- Životní cyklus: Nesoulad mezi skutečnou a strukturální nezaměstnaností (mezera) je vyšší u mladých a nízkovědomých. U těchto skupin tak není využit potenciál jejich pracovní síly.
- Age management: Aktivní politiky zaměstnanosti zaměřené na odstraňování bariér na trhu práce mohou snížit mezeru nezaměstnanosti u rizikových skupin.

15. Pracovní postavení a složení domácnosti

- Životní cyklus: Složení domácnosti (např. počet pracujících, závislých osob) ovlivňuje ekonomickou stabilitu a investiční možnosti. Různé životní fáze přinášejí odlišné nároky a schopnosti participace na trhu práce.

- Age management: Politiky podporující rovnováhu mezi pracovním a rodinným životem, flexibilní pracovní úvazky a vícegenerační domácnosti zvyšují stabilitu příjmů a snižují socioekonomickou zranitelnost.

Závěrečné shrnutí 3. části

Patnáct vybraných ukazatelů pokrývá klíčové oblasti. V nich lze identifikovat konkrétní dopady age managementu a životního cyklu na socioekonomický vývoj v ČR do konce roku 2030. Strategická intervence v těchto oblastech zvýší ekonomickou odolnost. Také sníží nerovnosti a podpoří aktivní stárnutí a celoživotní participaci ve společnosti.

4. Strategie – návrh opatření, aktivit a indikátorů

Cílem této části je podpořit udržitelný rozvoj, spravedlivý životní cyklus a blahobyt všech generací. Také zohledňuje predikce renomovaných institucí a dlouhodobou nestabilitu v sociálně-ekonomickém prostředí.

1. Výdaje domácností na konečnou spotřebu, provozní přebytek a smíšený důchod

A. Opatření – koncept životního cyklu

- Posílení dostupného bydlení zvýhodněnými půjčkami a nájemným bydlením pro rodiny a seniory.
- Podpořit stabilizaci příjmů v přechodových fázích (např. mateřství, nezaměstnanost, důchod).
- Připravit finanční vzdělávání pro jednotlivé fáze životního cyklu, včetně praktických workshopů ve školách a komunitách.

B. Opatření – age management

- Zavádění age-friendly pracovních podmínek. Konkrétně jde o flexibilní úvazky, ergonomii pracovního prostředí a adaptační plány.
- Podpora zaměstnanosti seniorů aplikací programů návratu po dlouhodobé nemocenské nebo péči. Konkrétně například půjde o zkrácené úvazky a podpory poradců pro reintegraci.
- Tvorba regionálních strategií spotřebního chování se zahrnutím demografických změn a podporující komunitní soběstačnost.

Shrnutí: Opatření chrání výdaje domácností před nepřiměřeným snížením v důsledku ztráty zaměstnání, změny životní fáze nebo zhoršení zdraví. Age management pomáhá zachovat ekonomickou aktivitu seniorů, zatímco koncept životního cyklu identifikuje kritické body výdajového tlaku a umožňuje na ně cíleně reagovat.

2. Tvorba hrubého fixního kapitálu

A. Opatření – koncept životního cyklu

- Podpora vzdělávací a sociální infrastruktury (např. školky, pečovatelská centra) posílí dlouhodobě návratné formy kapitálu.
- Daňovým zvýhodněním a stabilní bytovou politikou motivovat mladé domácnosti k investování.

B. Opatření – age management

- Realizovat programy na podporu vícegeneračního podnikání. Podpora např. start-upů seniorů a komunitních podniků.
- Podpořit age-friendly sektory zdravotnictví, péče a vzdělávání z veřejných i soukromých zdrojů.
- Podpora rekvalifikace a poradenství. Tím vzroste participace na investiční a podnikatelské aktivitě.

Shrnutí: Tvorba kapitálu závisí na schopnosti jednotlivců i domácností plánovat a realizovat investice. Koncept životního cyklu zajišťuje rovné startovní podmínky a age management zachovává investiční kapacitu i v pozdní fázi profesního života.

3. Produktivita práce a jednotkové mzdové náklady

A. Opatření – koncept životního cyklu

- Celoživotní vzdělávání s důrazem na přechody mezi odvětvími (např. green economy, digitální sektor).
- Systémy individuálního plánování kariéry, včetně personalizovaného poradenství a online platform.

B. Opatření – age management

- Podpora zdraví na pracovištích. Například nákup ergonomického nábytku. Také zavedení preventivních zdravotních prohlídek, workshopů o zdravém životním stylu pro zaměstnance nad 45 let.
- Rozšíření flexibilních režimů práce. Například se střídá práce z domova a kanceláře, sdílí pracovní místa.
- Růst motivace zaměstnavatelů k zavádění age managementu díky daňovým úlevám.

Shrnutí: Stabilní a produktivní pracovní síla vyžaduje prevenci vyhoření a poklesu výkonnosti. Také jsou nezbytné investice do přizpůsobení pracovního prostředí věkové diverzity. Tato opatření zachovávají produktivitu bez zvyšování mzdových nákladů.

4. Harmonizovaný index spotřebitelských cen (HICP)

A. Opatření – koncept životního cyklu

- Posílení programů na podporu energetické soběstačnosti nízkopříjmových domácností. Konkrétně lze využít např. solární panely, zateplení bytů, komunitní kotelny.

- Podpora veřejných služeb za dostupné ceny pro rodiny i seniory. Například přichází v úvahu vzdělávání, péče a doprava.

B. Opatření – age management

- Zvýšení digitální gramotnosti seniorů formou kurzů, peer-learning aktivit a komunitního poradenství.
- Monitoring a intervence v oblastech s vysokým růstem cen základního zboží (ve spolupráci s obcemi a místní samosprávou).

Závěrečné shrnutí

Inflace nezasahuje všechny stejně – seniorské a nízkopříjmové domácnosti jsou zranitelnější. Proaktivní přístup ke spotřební politice přináší větší odolnost vůči šokům a nerovnováhám.

5. Příjemci invalidních důchodů

A. Opatření – koncept životního cyklu

- Podpora prevence pracovních úrazů a nemocí z povolání. Využity mohou být např. školení, ergonomie, očkování, kampaně o duševním zdraví.
- Tvorba multidisciplinárních týmů. Ty podpoří návrat do práce po dlouhodobé nemoci.

B. Opatření – age management

- Zavedení rehabilitačního zaměstnávání zvýší výkon a plnohodnotné začlenění.
- Využití řízeného návratu do zaměstnání.

Shrnutí: Invalidita není nevyhnutelný důsledek stárnutí. Správná prevence a návratová opatření snižují počet invalidních důchodů. Tím se zmenšuje i celková zátěž systému.

6. Míra účasti mladých lidí na vzdělávání a odborné přípravě

A. Opatření – koncept životního cyklu

- Podpora prevence předčasného ukončení vzdělávání.
- Zvýšení dostupnosti a kvality odborné přípravy s pomocí podniků.

B. Opatření – age management

- Mezigenerační mentoring a podpora firemních mentorovacích programů.
- Rozvoj duálního vzdělávání.

Shrnutí: Starší pracovníci ve školách zvyšují dokončení vzdělávání mladých. Také posilují mezilidské vztahy na pracovišti.

7. Míra ohrožení chudobou podle hranic chudoby

A. Opatření – koncept životního cyklu

- Cílené sociální programy zaměřené na rizikové životní fáze (např. rodičovství, stáří).
- Podpora flexibilních forem zaměstnání pro osoby v ohrožení chudobou.

B. Opatření – age management

- Podpora zaměstnanosti seniorů v regionech s vysokým sociálním vyloučením.
- Budování komunitních center k zapojení starších osob do společnosti.

Shrnutí: Snižování chudoby vyžaduje synergií mezi sociální politikou a strategií zaměstnanosti přizpůsobenou věkovým specifickým.

8. Subjektivní chudoba

A. Opatření – koncept životního cyklu

- Podpora sociálních vazeb a komunitní soudržnosti.
- Zvýšení dostupnosti veřejných služeb a péče v regionech.

B. Opatření – age management

- Rozvoj dobrovolnických a mezigeneračních programů.
- Vývoj digitálních přístupů k informacím a službám.

Shrnutí: Subjektivní pocit chudoby neřeší pouze příjmy. Důležitá je také podpora zapojení do společnosti a dostupnost podpory.

9. Míra podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem

A. Opatření – koncept životního cyklu

- Zavedení transferů a podpory reflektujících životní fáze a potřeby jednotlivců.
- Podpora návratu na trh práce po delší přestávce.

B. Opatření – age management

- Audity a strategie zaměstnávání; zavádění flexibilních pracovních modelů.
- Programy pro osoby 60+ zaměřené na udržení zaměstnatelnosti.

Shrnutí: Nerovnosti v příjmech vyžadují komplexní řešení. Věková specifika jsou zásadní pro efektivitu politik.

10. Osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu

A. Opatření – koncept životního cyklu

- Včasná identifikace rizikových skupin a programy druhé šance.
- Podpora přístupu k dalšímu vzdělávání a rekvalifikacím.

B. Opatření – age management

- Firemní mentoring a zapojení zkušených pracovníků do vzdělávacích aktivit.
- Posilování vazeb mezi školami a trhem práce.

Shrnutí: Cílování kvalifikace a nedokončeného vzdělávání rozšíří zaměstnatelnost.

11. Zaměstnanost podle věku, pohlaví a vzdělání

A. Opatření – koncept životního cyklu

- Cílená podpora vstupu a udržení na trhu práce s ohledem na věkové, genderové a vzdělanostní skupiny.
- Zlepšení přístupu ke vzdělávání a rekvalifikacím pro nízkokvalifikované a starší pracovníky.

B. Opatření – age management

- Vytváření age-friendly pracovních podmínek přizpůsobených ženám a starším zaměstnancům.
- Podpora flexibilních a částečných úvazků osob předdůchodového věku.

Shrnutí: Diferencovaný přístup k zaměstnanosti zvýší efektivitu politik a sníží riziko vyloučení ze zaměstnání.

12. Míra nezaměstnanosti podle věku, pohlaví a vzdělání

A. Opatření – koncept životního cyklu

- Podpořit rekvalifikace a aktivní politiky zaměstnanosti pro rizikové skupiny.
- Urychlit návrat na trh práce po ukončení delší nezaměstnanosti.

B. Opatření – age management

- Prevence diskriminace seniorů na trhu práce.
- Podpora adaptabilních pracovních modelů umožňujících flexibilitu a postupné ukončování pracovní kariéry.

Shrnutí: Snížení nezaměstnanosti v ohrožených skupinách je klíčové pro zachování ekonomické stability a sociální koheze.

13. NAIRU podle věku, pohlaví a vzdělání

A. Opatření – koncept životního cyklu

- Snižování strukturální nezaměstnanosti investicemi do vzdělávání a tréninku.
- Posilování mobility a adaptability pracovní síly v rámci životního cyklu.

B. Opatření – age management

- Podpora lifelong learning s ohledem na věkové skupiny a profesní dráhy.
- Rozšířit flexibilní přechody mezi zaměstnáními a odvětvími.

Shrnutí: Strategické řízení vzdělávání a adaptace pracovních podmínek sníží strukturální nezaměstnanost. Tím také podporuje dlouhodobou zaměstnatelnost.

14. Mezera nezaměstnanosti podle věku, pohlaví a vzdělání

A. Opatření – koncept životního cyklu

- Odstraňování bariér vstupu na trh práce pro znevýhodněné skupiny.
- Cílená podpora reintegrace osob z dlouhodobé nezaměstnanosti.

B. Opatření – age management

- Aktivní programy pro rizikové skupiny včetně seniorů a žen s malými dětmi.
- Osvětové kampaně o výhodách diverzity a inkluze pro zaměstnavatele.

Shrnutí: Zúžení mezer nezaměstnanosti podporuje sociální stabilitu a efektivitu pracovních zdrojů.

15. Pracovní postavení a složení domácnosti

A. Opatření – koncept životního cyklu

- Podpora ekonomické stability domácností podle životní fáze a složení rodiny.
- Podpora rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem vícegeneračních domácností.

B. Opatření – age management

- Podpora flexibilních úvazků a práce na dálku pro rodiče a pečující osoby v produktivním věku.
- Budování vícegeneračních modelů bydlení a podpora zaměstnání k upevnění sociální soudržnosti.

Shrnutí: Pracovní postavení a složení domácnosti podporuje odolnost ekonomiky. Sladění pracovních podmínek a životní situace přináší stabilitu a spokojenost.

Závěrečné shrnutí části 4

Strategie založená na propojení age managementu a konceptu životního cyklu nabízí robustní, cílené a adaptabilní řešení klíčových výzev. Opatření reflektují realitu predikovanou renomovanými institucemi. Dále zohledňují demografické, ekonomické i společenské změny do roku 2030. Komplexní přístup zvyšuje odolnost společnosti. Také spravedlivě rozděluje příležitosti a podporuje udržitelnost veřejných politik.

5. Implementační rámec a doporučení pro tvůrce politik

Rámec strategie age managementu a životního cyklu reaguje na potřebu účinně a koordinovaně přistupovat k socioekonomickým výzvám. Mezi ně patří stárnutí populace, proměny trhu práce, nerovnost příjmů a vzdělávací selektivita. Strategická

implementace se opírá o institucionální spolupráci, transparentní monitoring a schopnost adaptace v prostředí nestability.

1. Návrh způsobu zavedení a koordinace strategie mezi relevantními institucemi¹⁴

A. Koncept životního cyklu

- Národní koordinace: Zavedení mezirezortního koordinačního výboru (MPSV, MŠMT, MPO, MMR, ÚP ČR) pro řízení životně-fázové politiky.
- Regionální implementace: Vytvoření regionálních center životního cyklu (RCLC), zaměřených na integraci sociálních, vzdělávacích a ekonomických opatření dle věkových potřeb.
- Politická podpora: Ukotvení strategie do Národního plánu obnovy, Státního programu reforem a střednědobých výdajových rámců.

B. Age management

- Podpora zaměstnavatelů: Zřízení Národní platformy age managementu (NPAM) s cílem metodicky, finančně a strategicky podporovat firmy a instituce.
- Vzdělávací nástroje: Akreditace programů age managementu pro personalisty, zaměstnance veřejné správy a sociální pracovníky.
- Implementace v podnicích: Zavedení age auditů a certifikací (např. „Firma přátelská věku“).

2. Doporučení pro monitoring a pravidelné vyhodnocování výsledků¹⁵

A. Koncept životního cyklu

- Indikátory: Vytvoření integrované sady indikátorů monitorujících dopady na výdaje domácností, chudobu, zaměstnanost, vzdělávání apod., členěných podle věkových fází. Rozšíření o zaměstnanost a nezaměstnanost podle věku, pohlaví a vzdělání, NAIRU a mezeru nezaměstnanosti podpoří cílenější intervenci v klíčových segmentech populace.
- Evaluace: Zavedení pětileté evaluace efektivity strategie na úrovni vlády (zpráva předkládaná PSP ČR).

B. Age management

- Benchmarking: Porovnání mezi sektory a regiony podle míry aplikace AM (např. % firem s age-friendly opatřeními).
- Datová platforma: Vybudování veřejně dostupného portálu s přehledem ukazatelů a příkladů dobré praxe včetně nových indikátorů pracovního postavení podle složení domácnosti.

¹⁴ MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, MPO – Ministerstvo průmyslu a obchodu, MMR – Ministerstvo pro místní rozvoj, ÚP ČR – Úřad práce ČR.

¹⁵ PSP ČR – Poslanecká sněmovna parlamentu ČR.

3. Mechanismy pro flexibilní reakce na nečekané změny a krize

A. Koncept životního cyklu

- Krizová připravenost: Zahrnutí přechodných dávek a aktivních nástrojů politiky zaměstnanosti do flexibilního balíčku (inspirace nástroji jako kurzarbeit).
- Životní přechody: Posílení služeb v přelomových obdobích (např. mateřství, odchod do důchodu, ztráta zaměstnání), přičemž indikátory NAIRU a mezery nezaměstnanosti umožňují pružné nastavení opatření dle věkových a vzdělanostních skupin.

B. Age management

- Pracovní adaptace: Zavedení krizových plánů udržitelnosti práce v podnicích (např. zachování pracovních míst při poklesu zakázek).
- Resilience organizací: Trénink organizační flexibility a vzdělávání zaměstnanců k adaptaci na změny technologií, trhu a společnosti.

4. Role spolupráce veřejného, soukromého sektoru a občanské společnosti

A. Koncept životního cyklu

- Komunitní partnerství: Posílení role obcí a neziskových organizací v podpoře jednotlivých fází života (rodiny, mládež, senioři).
- Sociální inovace: Financování pilotních projektů na podporu návratu na trh práce nebo návratu ke vzdělávání – se zohledněním rodinného stavu a složení domácnosti.

B. Age management

- Podniková partnerství: Memoranda mezi státem a zaměstnavatelskými svazy o uplatňování principů AM.
- Mezigenerační mosty: Rozvoj dobrovolnictví, mezigenerační solidarity a firemní participace na komunitním rozvoji.

Závěrečné shrnutí části 5:

Implementační rámec zdůrazňuje potřebu systémového, věkově senzitivního přístupu. Ten je flexibilní a přizpůsobitelný výzvám do roku 2030. Rozšíření o nové ukazatele umožňuje cílenější politické zásahy a přesnější monitorování dopadů. Konkrétně se předpokládá zařazení **NAIRU, mezery nezaměstnanosti a pracovního postavení podle složení domácnosti**. Pro naplnění cílů strategie je zásadní aktivní role státu, samosprávy, zaměstnavatelů i občanské společnosti. Dále schopnost politiky rychle reagovat na krize a změny v prostředí transformace ekonomického řádu. Nutný je také důraz na pravidelné vyhodnocování, meziresortní koordinaci a datovou podporu.

6. Závěry a výhled do budoucna

1. Shrnutí přínosů konceptu životního cyklu a age managementu pro českou seniorskou politiku a politiku stárnutí

Z mezinárodního výzkumu, mezinárodních predikcí (ČNB, OECD, MMF) a vlastní analýzy patnácti klíčových socioekonomických ukazatelů plyne, že integrovaný přístup age managementu a konceptu životního cyklu:

- Podporuje spravedlnost napříč životními fázemi: Přizpůsobuje veřejné zásahy konkrétním životním situacím. Mezi ně patří mateřství, péče o závislé osoby, stárnutí či období mezi vzděláváním a nástupem do práce.
- Zvyšuje zaměstnatelnost a příjmovou soběstačnost osob 50+: Opatření jako age audit, flexibilní úvazky nebo podpora zdraví na pracovišti prodlužují ekonomickou aktivitu starší populace. Sledují zaměstnanost podle věku, pohlaví a vzdělání.
- Přispívá ke snížení strukturálních nerovností: Zejména hovoříme o chudobě, subjektivní deprivaci, dostupnosti odborné přípravy či regionálních životních podmínkách. Klíčovým doplňkem je analýza pracovní pozice podle složení domácnosti. Ta zkoumá kombinaci rodinné situace a typu zaměstnání. Konkrétně kvantifikuje vliv na ekonomickou stabilitu jednotlivců a mapuje možnosti jejich aktivního zapojení na trhu práce.
- Zefektivňuje politiky zaměstnanosti: Monitoring míry nezaměstnanosti a mezery nezaměstnanosti podle věku, pohlaví a vzdělání odhaluje skrytou nezaměstnanost a pracovní potenciál. Ten může být aktivován cílenými nástroji. Například jde o rekvalifikaci, mobilitu, daňová zvýhodnění. NAIRU podle věkových a vzdělanostních skupin slouží k odhadu udržitelné zaměstnanosti bez tlaků na inflaci. Tím pomáhá lépe vyhodnocovat dopad fiskální a monetární politiky.
- Posiluje stabilitu a predikovatelnost veřejných politik: Prostřednictvím průběžného vyhodnocování dopadů jednotlivých opatření.

Význam tohoto přístupu se potvrzuje v oblasti všech patnácti zevrubně analyzovaných ukazatelů. Vzniká tak komplexní rámec pro strategické řízení stárnutí populace.

2. Výzvy a příležitosti v kontextu trvalé nestability do roku 2030¹⁶

Do roku 2030 lze očekávat:

- Demografický tlak: Nárůst osob 65+ zvýší nároky na flexibilitu systému důchodového zabezpečení, zdravotní péči i trh práce. Age management poskytuje nástroje pro aktivní stárnutí a prodloužení ekonomické aktivity. Nově sledované

¹⁶ ESF+ (European Social Fund Plus), OPZ+ (Operační program Zaměstnanost plus), IROP (Integrovaný regionální operační program).

ukazatele přitom odhalují specifické rozdíly v míře zaměstnanosti či riziku vyloučení mezi skupinami seniorů, např. podle vzdělání nebo typu domácnosti.

- Ekonomickou volatilitu a technologické proměny: Očekávané výkyvy v inflaci, růstu HDP i zaměstnanosti (predikce ČNB a OECD) vyžadují cílené intervence. Ty podporují investice, kvalifikaci a příjmovou stabilitu napříč věkovými skupinami. Právě ukazatele NAIRU a mezery nezaměstnanosti mohou být využity pro určení, kdy má smysl aktivovat procyklické nebo proticyklické politiky.
- Růst vzdělanostních a regionálních nerovností: Regiony s nízkou dostupností vzdělávání či služeb vyžadují místní age management a propojení aktérů. Například se týká škol, firem a samospráv. Analýza zaměstnanosti a nezaměstnanosti podle vzdělání a pohlaví dále potvrzuje u znevýhodněné skupiny kumulaci podle geografické polohy a demografických charakteristik.

Příležitosti:

- Rozvoj age-friendly technologií a sektorů
- Posílení vícegenerační spolupráce v podnikání i vzdělávání
- Evropské a národní finanční nástroje pro podporu flexibilních a inovativních řešení. Např. jde o ESF+, OPZ+, IROP.
- Využití detailních ukazatelů zaměstnanosti a pracovního postavení pro efektivní cílení intervencí ve vzdělávání, rekvalifikacích či daňové politice

3. Návrhy na další výzkum a rozvoj strategie

S cílem udržet efektivitu a adaptabilitu strategie doporučuje:

1. Zavést longitudinální výzkumy pro měření dopadů age managementu. Aplikovat také cyklicky citlivá opatření na jednotlivé ukazatele v čase. Například se jedná o příjem, zdraví, zaměstnanost, vzdělání. Přičemž je nutno nově zahrnout i měření **NAIRU, mezery nezaměstnanosti a kombinace zaměstnanosti podle pohlaví a věku.**
2. Vytvořit standardizovaný rámec pro vyhodnocování age managementu na úrovni krajů, obcí a firem. Ten bude zahrnovat i **strukturální proměny domácností** a jejich vliv na pracovní zapojení.
3. Podporovat interdisciplinární výzkumná konsorcia. Ta propojí sociologii, ekonomii, veřejnou správu, demografii a zdravotní vědy. Zejména půjde o oblasti **genderové ekonomiky a rodinné politiky.**
4. Zohlednit predikce renomovaných institucí ve scénářích politiky stárnutí. Vytvořit nástroje pro simulaci dopadů podle různých vývojových variant **nezaměstnanosti a zaměstnanost podle demografických parametrů.**

5. Zajistit přenos poznatků do praxe skrze metodiky pro úřady práce, školy, zaměstnavatele a neziskové organizace. Důraz bude klást na **age-sensitive přístup ke složení domácnosti a typu pracovního vztahu**.

Závěrečná reflexe části 6:

Podle strategie seniorské politiky a politiky stárnutí do roku 2030 není možná efektivní odpověď na strukturální výzvy dnešní doby bez integrace životních drah jednotlivců a diverzifikace podle věku. Rozšíření analýzy o zaměstnanost, nezaměstnanost, strukturální ukazatele jako NAIRU a mezeru nezaměstnanosti, stejně jako proměny v pracovním postavení a domácnostech, umožňuje hlubší pochopení komplexních sociálně-ekonomických dynamik. Kombinace age managementu a konceptu životního cyklu nabízí analytický i praktický rámec. Ten navrhuje spravedlivé, účinné a udržitelné politiky. Výstupy posílí schopnost české společnosti čelit výzvám současnosti i budoucnosti.

Použitá literatura

- ČNB. 2025. Zpráva o měnové politice – jaro 2025. <https://www.cnb.cz/cs/menova-politika/>.
- JAOŠOVÁ, E. 2025a. Dopad age managementu na stárnutí populace, udržitelný rozvoj, zdraví aktivní život a blahobyt všech věkových skupin: Doporučení a návrh Koncepce pro hospodářskou a sociální politiku k zvládání symptomů transformace ekonomického řádu. Wolters Kluwer ČR, a. s., s. 370. Vydání první. Sazba Cadis Praha, Tisk Sowa Sp. z o. o., ul. Raszyńska 13, 05-500 Piaseczno, Polsko, ISBN 978-80-286-0278-9 (epdf).
- JAOŠOVÁ, E.; KAMANOVÁ, L. 2025b. Age managementem k podpoře zdravého a aktivního stárnutí populace na pozadí makroekonomické teorie a ekonometrické metody. Wolters Kluwer ČR, a. s., s. 240. Vydání první. Sazba Cadis Praha, Tisk Sowa Sp. z o. o., ul. Raszyńska 13, 05-500 Piaseczno, Polsko, ISBN: 978-80-286-0139-3 (print), ISBN: 978-80-286-0140-9 (epdf).
- JAOŠOVÁ, E. 2024c. Age management Cesta k dlouhodobě udržitelné nejnižší možné nezaměstnanosti (NAIRU), odolnosti důchodového systému a stabilnější eurozóně: Příklad České republiky a některých zemí eurozóny. Wolters Kluwer ČR, a. s., s. 264. Vydání první. Sazba Cadis Praha, Tisk Sowa Sp. z o. o., ul. Raszyńska 13, 05-500 Piaseczno, Polsko, ISBN 978-80-286-0044-0 (brožováno), ISBN: 978-80-286-0045-7 (epdf).
- JAOŠOVÁ, E. 2024a. Age Management for Healthy and Active Aging: Analysis of the Impact on Employment Status and Household Composition in the Czech Republic and Selected Eurozone Countries. Název knihy: Social Welfare – Policies, Services, and Institutions for the Poor, the Sick, and the Elderly. InTechOpen. Editor: Dr. Helder Ferreira do Vale DOI: 10.5772/intechopen.1008415, <https://www.intechopen.com/online-first/1202796>.
- JAOŠOVÁ, E. 2024b. Assessing the impact of age management tools on the long-term sustainable unemployment rate (NAIRU) countries with recommendations for healthy and active

- population aging in the Czech Republic and selected Eurozone countries. Medical Research Archives, European Society of Medicine, Geneva. Vol. 12. Issue 10 October 2024, Online ISSN: 2375-1924 Print ISSN: 2375-1916. DOI: <https://doi.org/10.18103/mra.v12i10.5684>.
- MF. 2025. Makroekonomická predikce České republiky – duben 2025. <https://www.mfcr.cz/cs/rozpocetova-politika/makroekonomika/makroekonomicka-predikce/2025>.
- MMF. 2025. World Economic Outlook-Update, Global Economy: Tenuous Resilience amid Persistent Uncertainty. <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2025/07/29/world-economic-outlook-update-july-2025>.
- OECD. 2025a. OECD Economic Surveys: Czechia 2025 – March 2025, Volume 2025/4. https://www.oecd.org/en/publications/oecd-economic-surveys-czechia-2025_7a70af5c-en.html.
- OECD. 2025b. OECD Economic Surveys: European Union and Euro Area 2025 – June 2025, Volume 2025/19. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/07/oecd-economic-surveys-european-union-and-euro-area-2025_af6b738a/5ec8dcc2-en.pdf.
- ŠEVČÍK, M.; PAVLÍK, J.; KOZÁK, J. 2024. Opatření děkana Národohospodářské fakulty Vysoké školy v Praze č. 01/2024 k psaní bakalářských a diplomových prací na NF VŠE v Praze Metodické pokyny pro psaní bakalářských a diplomových prací na Národohospodářské fakultě Vysoké školy ekonomické v Praze.

Přílohy ke Kapitole VII

Tab. 1: Přehled regresních parametrů a statistik (osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu, podle pohlaví a pracovního postavení)

Tab. 1: Přehled regresních parametrů a statistik				
Závisle proměnná:	Osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu, podle pohlaví a pracovního postavení (PRIJM_ID_NEET_O)			
Nezávisle proměnné:	Coeffici	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0,11	0,06	1,76	0,08
_15_1_M_DOCZAM_NIZPRIM_1	0,02	0,01	1,95	0,05
_10_1_M_ZAM_16_44	-0,08	0,03	-2,22	0,03
_11_3_M_55_64_4	0,01	0,00	2,34	0,02
_14_4_Z_ZAMEST_CU_25_54	-0,08	0,03	-2,85	0,01
_17_16_CVT_KROUZ_10_49	0,02	0,01	2,34	0,02
_20_6_CVT_Z_MIRAUCAST_35	-0,11	0,03	-3,22	0,00
_2_3_PAR_2DETI_100	-0,04	0,02	-1,70	0,09
Jednotlivé kombinace interakce kategoriální proměnné s vysvětlující proměnnou u autorů článku.				

Included observations after adjustments	198
R-squared	0,70
F-statistic	3,56
Prob (F-stat)	0,00
Durbin-Watsonova statistika	2,01

Zdroj: Vlastní propočty na podkladě dat Eurostatu

Tab. 2a: Přehled odhadnutých hodnot regresních koeficientů a četnost neprokázaného vlivu ukazatelů z Modelu_1 až Modelu_3 na míru podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem v ČR a ve vybraných zemích eurozóny

Statisticky významný (SV), nevýznamný (SN) kladný a záporný vztah				
Závisle proměnná:	Míra podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem podle pohlaví a věkové skupiny (mzr. v p. b.)			
Číslo modelu: Nezávisle proměnná, četnost neprokázaného vlivu / Kategoriální proměnná	Model 1: 11 4_Z_55_64_4	Model 2: 15 8_Z_DOCZA M_NIZZAK02	Model 3: 2 1_SAM_BEZ DETI_50_2	Četnost neprokáz aceného vlivu
Celkem_SV_SN	-0,009	0,008	0,103	240
Celkem_SV	-0,006	0,029	0,087	145
Celkem_SN	-0,022	0,002	0,149	95
Méně než 65 let_SV_SN	-0,014	0,008	0,141	-
65 a více let_SV_SN	-0,005	0,008	0,065	-
Méně než 65 let_SV	-0,010	0,026	0,127	-
65 a více let_SV	-0,003	0,036	0,048	-
Méně než 65 let_SN	-0,027	0,000	0,179	47
65 a více let_SN	-0,014	0,004	0,116	48
Muži_SV_SN	-0,010	0,009	0,118	-
Ženy_SV_SN	-0,009	0,008	0,089	-
Muži_SV	-0,008	0,030	0,103	-
Ženy_SV	-0,004	0,030	0,073	-
Muži_SN	-0,017	-0,001	0,158	44
Ženy_SN	-0,026	0,003	0,138	51
Česko_SV_SN	0,014	0,008	0,119	-
Německo_SV_SN	-0,049	0,018	0,479	-

NÁVRH STRATEGIE SENIORSKÉ POLITIKY A POLITIKY STÁRNUTÍ DO ROKU 2030

Nizozemsko_SV_SN	-0,011	0,000	-0,068	-
Slovinsko_SV_SN	0,012	0,000	-0,077	-
Slovensko_SV_SN	-0,043	0,022	0,212	-
Finsko_SV_SN	0,019	0,002	-0,044	-
Česko_SV	0,027	0,020	0,038	-
Německo_SV	-0,055	0,025	0,571	-
Nizozemsko_SV	0,002	0,045	-0,071	-
Slovinsko_SV	0,012	0,010	-0,090	-
Slovensko_SV	-0,038	0,033	0,263	-
Finsko_SV	0,018	Není	-0,058	-
Česko_SN	-0,013	0,006	0,223	21
Německo_SN	-0,031	0,010	0,080	12
Nizozemsko_SN	-0,037	-0,009	-0,020	15
Slovinsko_SN	0,016	-0,001	0,010	15
Slovensko_SN	-0,097	0,010	0,181	17
Finsko_SN	0,026	0,002	0,055	15
Velká recese_SV_SN	Není	Není	0,095	
Dlouhá konjunktura_SN	-0,010	-0,010	-0,044	-
Covidová pandemie_SV_SN	0,012	0,013	-0,027	-
Doznívání covidu-19, souběh další nestability_SV_SN	-0,030	0,023	0,390	-
Velká recese_SV	Není	Není	0,064	
Dlouhá konjunktura_SV	-0,004	-0,026	-0,044	-
Covidová pandemie_SV	0,013	0,020	-0,064	-
Doznívání covidu-19, souběh další nestability_SV	-0,038	0,083	0,551	-
Velká recese_SN	Není	Není	0,132	11
Dlouhá konjunktura_SN	-0,033	-0,006	Není	24
Covidová pandemie_SN	-0,006	0,009	0,158	23
Doznívání covidu-19, souběh další nestability_SN	-0,018	0,003	0,164	37

Zdroj: Vlastní propočty na podkladě dat Eurostatu

Tab. 2b: Přehled odhadnutých hodnot regresních koeficientů a četnost neprokázaného vlivu ukazatelů z Modelu_4 až Modelu_6 na osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu, podle pohlaví a pracovního postavení v ČR a ve vybraných zemích eurozóny

Statisticky významný (SV), nevýznamný (SN) kladný a záporný vztah				
Závisle proměnná:	Osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu, podle pohlaví a pracovního postavení (mzr. v p. b.)			
Číslo modelu: Nezávisle proměnná, četnost neprokázaného vlivu / Kategoriální proměnná	Model 4: 1_7_GPG_NEM_OV	Model 5: 15_1_M_DOCZ_AM_NIZPRI_M_1	Model 6: 4_1_MUZ_NEK_T_TEZK_2	Četnost neprokázaného vlivu
Celkem_SV_SN	-0,197	0,042	-0,077	216
Celkem_SV	-0,487	-0,025	-0,247	131
Celkem_SN	0,209	0,073	1,792	85
Populace_SV_SN	-0,397	0,056	0,035	-
Nezaměstnaní_SV_SN	0,202	0,014	-0,300	-
Populace_SV	-0,645	-0,014	-0,093	-
Nezaměstnaní_SV	-0,043	-0,045	-0,554	-
Populace_SN	0,056	0,091	1,443	53
Nezaměstnaní_SN	0,409	0,039	2,490	32
Muži_SV_SN	0,251	0,028	-0,166	-
Ženy_SV_SN	-1,095	0,068	0,103	-
Muži_SV	0,020	-0,039	-0,346	-
Ženy_SV	-1,401	0,003	-0,035	-
Muži_SN	0,614	0,059	2,520	56
Ženy_SN	-0,584	0,102	1,063	29
Česko_SV_SN	0,125	-0,006	1,211	-
Německo_SV_SN	0,769	0,007	-0,331	-
Nizozemsko_SV_SN	1,494	0,221	0,576	-
Slovinsko_SV_SN	-0,198	0,020	-0,123	-
Slovensko_SV_SN	-2,514	0,029	-1,707	-
Finsko_SV_SN	-0,859	-0,020	-0,088	-
Česko_SV	0,316	-0,010	0,786	-
Německo_SV	1,018	-0,020	-0,331	-
Nizozemsko_SV	2,770	-0,056	-0,027	-

NÁVRH STRATEGIE SENIORSKÉ POLITIKY A POLITIKY STÁRNUTÍ DO ROKU 2030

Slovinsko_SV	0,158	0,060	-0,123	-
Slovensko_SV	-3,283	0,035	-1,584	-
Finsko_SV	-3,282	-0,049	-0,088	-
Česko_SN	-0,142	-0,004	3,335	15
Německo_SN	0,027	0,027	Není	10
Nizozemsko_SN	0,218	0,419	2,380	16
Slovinsko_SN	-0,453	0,016	Není	18
Slovensko_SN	-0,207	0,026	-3,060	12
Finsko_SN	1,563	0,011	Není	14
Velká recese_SV_SN	-0,339	-0,006	1,131	-
Dlouhá konjunktura_SV_SN	-0,013	-0,004	0,032	-
Covidová pandemie_SV_SN	0,671	-0,007	-0,316	-
Doznívání covidu-19, souběh další nestability_SV_SN	-1,108	0,185	-1,154	-
Velká recese_SV	-4,413	-0,040	0,504	-
Dlouhá konjunktura_SV	0,038	-0,026	0,032	-
Covidová pandemie_SV	0,701	-0,036	-0,316	-
Doznívání covidu-19, souběh další nestability_SV	-1,613	0,003	-1,042	-
Velká recese_SN	0,824	0,008	2,762	32
Dlouhá konjunktura_SN	-0,144	0,004	Není	18
Covidová pandemie_SN	0,430	0,011	Není	13
Doznívání covidu-19, souběh další nestability_SN	-0,601	0,275	-3,060	22

Zdroj: Vlastní propočty na podkladě dat Eurostatu

Abstrakt

Kniha propojuje koncept age managementu s principem životního cyklu. Spojení obou rámců spravedlivě řeší dopad demografických změn. Tento komplexní přístup podporuje plnou účast všech věkových skupin na ekonomickém a sociálním životě. Naopak opomenutí všech dílčích kroků by mohlo zvýšit sociální nerovnost, zhoršit kvalitu života a zesílit tlaky na veřejné rozpočty. Citlivá kombinace principu age managementu a konceptu životního cyklu zaručuje účinné, udržitelné a hospodárné řešení strukturálních výzev společnosti do roku 2030. Tímto přístupem tvůrci politik získají cílená, věkově diferencovaná a zároveň preventivní opatření. Tato opatření, aktivity a indikátory podpoří stabilitu, odolnost a soudržnost společnosti v době transformace ekonomického řádu, který byl nastolen po druhé světové válce. Výsledek desk research analýzy mezinárodního a domácího výzkumu např. potvrdil, že koncept životního cyklu se vyvinul v populární rámec pro dynamiku a rozvoj. Jádrem perspektivy životního cyklu je organické. Neustále interaguje a staví na předpokladech, které vedou ke kvalitativním změnám chování v každé fázi. U aspektu sociálního blahobytu kulturní aktivita nehraje roli a štěstí závisí na kvalitě života a přírodních podmínkách. Svět se za poslední půlstoletí v každém ohledu změnil. V době exploze světové populace je nutné uvažovat také globální bezpečnost, udržitelnost, zdraví a zvyšování kvality života. Předávání rad staršími dospělými přispívá k blahobytu druhých a kultivuje smysl života. Nízký příjem v raném dětství zvyšuje rizika hypertenze, artritidy a omezení v aktivitách denního života v raném dospělém věku. Chudoba v raném dětství úzce souvisí s produktivitou trhu práce v dospělosti. Udržitelné řízení lidských zdrojů podle konceptu prodlouženého životního cyklu zvýší zájem o zaměstnavatele u vysoce kvalitních pracovníků. Tyto závěry v podmínkách České republiky a vybraných zemí eurozóny potvrdila regresní analýza. Ta např. potvrzuje nejvyšší velmi slabou pozitivní intenzitu dopadu ukazatele výše čistého výdělku samostatné osoby bez dětí vydělávající 50 % průměrného výdělku na míru podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem z titulu age managementu i životního cyklu. Nejvyšší statisticky významná velmi slabá pozitivní citlivost procentních rozdílů v odměňování žen a mužů v realitní činnosti na osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu, byla přiřazena konceptu životního cyklu. U ukazatele procento rozdílů v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením mužů podle stupně omezení činnosti – některé nebo těžké – byl na tyto osoby zmapován

záporný velmi slabý pozitivní vliv z titulu principu age managementu. Doporučení pro tvůrce hospodářské a sociální politiky do konce roku 2030 potvrzují nutnost propojení přístupů životního cyklu a age managementu kvůli zvládnutí výzev stárnutí, technologických změn a nerovností. Predikce využití opatření, aktivit a indikátorů principu age managementu a konceptu životního cyklu k řešení výzev pro zásadní socioekonomické ukazatele umožňuje efektivně a citlivě řešit komplexní dopady demografických změn. Zhodnocení předpokládané efektivity/hospodárnosti opatření, aktivit a indikátorů ukazuje, že kombinace konceptu životního cyklu a age managementu nabízí účinnou, udržitelnou a hospodárnou odpověď na strukturální výzvy. Navržená Strategie seniorské politiky a politiky stárnutí do roku 2030 v České republice je rámcem pro seniorskou politiku i východiskem pro širší transformaci systému sociálních politik. Patnáct vybraných ukazatelů pokrývá klíčové oblasti k identifikaci dopadu obou konceptů na socioekonomický vývoj v ČR. Strategické intervence v těchto oblastech zvyšují ekonomickou odolnost, snižují nerovnosti a podporují aktivní stárnutí a celoživotní participaci ve společnosti. Opatření reflektují realitu predikovanou renomovanými institucemi a reagují na demografické, ekonomické i společenské proměny jimi očekávané do roku 2030.

Klíčová slova: stárnutí populace, age management, pracovní schopnost, index WAI, životní cyklus, ekonometrická analýza, výdaje domácností na konečnou spotřebu, tvorba hrubého fixního kapitálu, produktivita práce, jednotkové mzdové náklady, harmonizovaný index spotřebitelských cen, příjemci invalidních důchodů, míra účasti mladých lidí na vzdělávání a odborné přípravě, míra ohrožení chudobou podle hranic chudoby, míra podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem, osoby, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu, subjektivní chudoba, zaměstnanost, míra nezaměstnanosti, NAIRU, mezera nezaměstnanosti, pracovní postavení a složení domácnosti, aktivity, efektivita, hospodárnost, nestabilita, symptomy transformace dosavadního ekonomického řádu, Strategie seniorské politiky a politiky stárnutí do roku 2030 v České republice

Keywords:

JEL Klasifikace: E24, E32, E37

Posudky

Jako Rada seniorů ČR vždy studujeme knihy, které publikuje paní Ing. Emilie Jašová Ph.D. Z našeho pohledu jsou významným příspěvkem k pochopení propojení mezi trhem práce, stárnutím populace a aktivním zapojením starších osob do společnosti. Její práce – jak teoretická, tak empirická – poskytují důležité poznatky, které mohou sloužit jako podklad pro politiku zaměstnanosti, inkluzi seniorů a udržitelný systém důchodového zabezpečení. Oceňujeme její schopnost kombinovat ekonomickou analýzu s reálnými společenskými výzvami, a doporučujeme její publikace širší odborné veřejnosti i organizacím zabývajícím se seniory.

Strategický přístup k propojení principu age managementu a konceptu životního cyklu do konce roku 2030: Nástroj pro efektivní práci se stárnoucí populací v reálném čase a Rámec pro systematické plánování veřejných zásahů podle potřeb jednotlivce v průběhu života v České republice

V Praze, dne 22. 10. 2025

doc. Ing. Jan Mertl, Ph.D.

katedra financí, VŠFS

Publikace Emilie Jašové představuje ambiciózní a zároveň metodicky precizní vědecké dílo, které si klade jednu z nejzásadnějších otázek současné sociální a hospodářské politiky – jak lze udržet ekonomickou a sociální stabilitu společnosti v době výrazného demografického stárnutí, technologických proměn a transformace pracovního trhu. Autorka přichází s komplexním přístupem, jenž propojuje dva původně oddělené teoretické a analytické rámce – princip *age managementu* a koncept *životního cyklu*. Tím vytváří originální teoretickou syntézu, která umožňuje analyzovat dopady demografických změn nejen z hlediska produktivity a zaměstnanosti, ale i z hlediska sociální spravedlnosti, kvality života a udržitelnosti veřejných financí.

Knihy má zřetelně vědecký charakter a zároveň jasný strategický přesah. Vychází z rozsáhlé *desk research* analýzy domácí i mezinárodní literatury a doplňuje ji o vlastní empirické modelování, které je založeno na ekonometrické regresní analýze dat z České republiky a vybraných zemí eurozóny. Jašová zkoumá, jak se opatření

spojená s principy age managementu a konceptu životního cyklu promítají do vybraných socioekonomických ukazatelů – zejména do míry podílu kvintilu příjmu pro disponibilní příjem, do podílu osob, které předčasně ukončily vzdělávání a odbornou přípravu, a do dalších indikátorů, jako je zaměstnanost osob se zdravotním postižením či míra účasti mladých lidí na vzdělávání. Z výsledků vyplývá, že i velmi slabé, avšak statisticky významné pozitivní korelace mezi implementací age managementu a příjmovou rovností naznačují, že propojení obou konceptů může působit jako nástroj zmírňování sociálních nerovností.

Teoretická struktura díla je dobře propracovaná. Autorka záměrně propojuje ekonomické, sociologické a demografické přístupy a rozvíjí konceptuální rámec, v němž je životní cyklus chápán jako organický proces neustálých interakcí mezi jednotlivcem a společností. Z této perspektivy je stárnutí pojmáno nikoli jako problém, nýbrž jako součást kontinuálního vývoje lidského kapitálu. Princip age managementu pak vstupuje do tohoto rámce jako nástroj praktické implementace teorie životního cyklu do personální politiky, veřejné správy a tvorby hospodářských strategií. Tento přístup je v evropském kontextu inovativní, neboť překonává tradiční sektorové pojetí politik stárnutí a zaměstnanosti a směřuje k integrovanému modelu řízení věkové diversity společnosti.

Empirická část knihy navazuje na teoretickou základnu s pozoruhodnou důsledností. Výsledky empirické analýzy potvrzují, že propojení obou konceptů má pozitivní, byť statisticky slabou, avšak významnou korelaci s růstem příjmové rovnosti a snižováním vzdělanostních nerovností. Autorka tím zdůrazňuje, že efektivní politika stárnutí musí být založena nejen na redistribučních mechanismech, ale i na preventivních investicích do lidského kapitálu napříč celým životním cyklem. Regresní modely jsou popsány transparentně, datové zdroje (Eurostat, ČSÚ, OECD aj.) jsou uvedeny přehledně a metodické volby jsou logicky odůvodněny. Autorka se vyhýbá mechanickému přenosu zahraničních modelů a své závěry interpretuje vždy s ohledem na specifika českého hospodářského a institucionálního prostředí. Významným přínosem je zjištění, že propojení age managementu a principů životního cyklu může přispět ke stabilizaci trhu práce prostřednictvím podpory pracovních schopností napříč věkovými skupinami a že preventivní investice do zdraví, vzdělávání a adaptabilních dovedností mají měřitelný dopad na rovnováhu veřejných rozpočtů i na dlouhodobý růst produktivity.

Autorka věnuje značnou pozornost i koncepčnímu zářamování empirických výsledků. V duchu moderní ekonomické teorie přechází od pozitivní ekonomické analýzy k normativním doporučením, která shrnuje v závěrečných kapitolách formou návrhu Strategie seniorské politiky a politiky stárnutí do roku 2030. Tento dokument představuje jak analytickou syntézu zjištění, tak návrh praktického rámce pro tvůrce politik. Jeho ambicí je vytvořit systém opatření, aktivit a indikátorů, které by

umožnily cílené, věkově diferencované a zároveň hospodárné zásahy do veřejných politik. Mezi prioritami dominují podpora celoživotního vzdělávání, flexibilních forem práce, rozvoj intergenerační spolupráce, prevence ageismu a systémové využití konceptu pracovní schopnosti (*Work Ability Index*). Tyto návrhy jsou v souladu s dokumenty OECD a Evropské komise o aktivním stárnutí a s principy *Silver Economy Strategy*, avšak jsou adaptovány na český kontext s důrazem na sociální kohezi a ekonomickou efektivnost.

Z hlediska jazykové a stylistické úrovně je text náročný, avšak precizně vystavěný. Terminologie odpovídá akademickému standardu a využívá přesných definic z oblasti ekonomie práce, sociální politiky i veřejných financí. Přestože by místy bylo možné strukturu textu mírně odlehčit, odborná hutnost je v tomto případě odůvodněna charakterem knihy. Autorka se pohybuje s jistotou v interdisciplinárním prostoru, který propojuje poznatky demografie, makroekonomie, psychologie práce a managementu.

Koncepčně i metodicky je práce v souladu s nejnovějšími mezinárodními trendy ve výzkumu stárnutí populace a pracovních trhů. Svou orientací na empiricky ověřená data a schopností syntetizovat poznatky z různých oblastí se kniha přibližuje analytickému stylu publikací OECD (*Preventing Ageism in the Labour Market, Working Better with Age*) a Evropské komise (*Ageing Report 2024*). Zároveň se však od nich odlišuje tím, že neusiluje pouze o popis nebo predikci trendů, nýbrž o návrh implementačního rámce, který je realisticky zasazen do struktur české sociální a hospodářské politiky.

Jedním z nejzajímavějších momentů díla je pojetí stárnutí jako „symptomu transformace ekonomického řádu“, tedy nikoli jako izolovaného jevu, ale jako součásti širší systémové změny, která vyžaduje nové formy solidarity a ekonomické racionality. Autorka tím překračuje tradiční hranice ekonomického uvažování o stárnutí jako o fiskální zátěži a nahrazuje je představou stárnutí jako potenciálního zdroje inovací a přenosu hodnot. Tento přístup má zřetelný humanistický rozměr, který je v současné ekonomické literatuře stále vzácný.

Z hlediska vědeckého přínosu lze dílo hodnotit jako originální a metodicky vysoce kvalitní. Jeho síla spočívá v syntéze teorie a empirické analýzy, v transparentnosti výzkumného postupu i v praktické aplikovatelnosti závěrů. Určitým limitem je naopak terminologická a konceptuální složitost a omezená diskuse o robustnosti regresních výsledků. Přesto je jejich interpretace realistická a opatrná, což svědčí o autorčině vědecké zodpovědnosti.

Celkově lze knihu *Strategický přístup k propojení principu age managementu a konceptu životního cyklu do konce roku 2030* označit za mimořádně přínosnou pro českou akademickou sféru i pro tvůrce veřejných politik. V akademickém kontextu představuje most mezi teorií pracovní schopnosti a politikou aktivního stárnutí,

v praktickém kontextu pak nabízí nástroje, jak přetavit vědecké poznatky do konkrétních opatření hospodářské a sociální politiky. Kniha Emilie Jašové tak není pouze teoretickou studií, ale komplexním návrhem strategie, která spojuje ekonomickou racionalitu s humanistickým pohledem na životní dráhu člověka. Její přínos spočívá jak v analytické hloubce, tak i v etickém přesvědčení, že spravedlivý životní cyklus je základem udržitelné společnosti.

Publikace: Emilie Jašová – Strategický přístup k propojení principu age managementu a konceptu životního cyklu do konce roku 2030.

V Praze, 1. 11. 2025
PhDr. Michal Šerák, Ph.D.
KANPR FF UK

Publikace Emilie Jašové představuje ambiciózní a koncepčně propracovaný pokus o teoretickou i praktickou syntézu dvou klíčových konceptů současné sociální a ekonomické politiky – age managementu a konceptu životního cyklu – a jejich strategické aplikace v rámci českých veřejných politik do roku 2030. Autorka tematizuje stárnutí populace nikoli pouze jako demografický trend, nýbrž jako komplexní socioekonomickou výzvu, která vyžaduje koordinovaný a datově podložený přístup. Již v úvodních pasážích (s. 7–12) je patrné, že text přesahuje rámec standardních oborových studií a směřuje k integrativní strategicko-politické syntéze, jež propojuje makroekonomické ukazatele s koncepcemi pracovních schopností, kvality života, vzdělávání a mezigenerační solidarity. Tím publikace nastavuje nový rámec pro vnímání problematiky stárnutí v souvislosti s udržitelným hospodářským růstem a sociální soudržností.

Autorka prokazuje solidní odbornou orientaci v evropském i světovém výzkumu, který shrnuje na základě rozsáhlé sekundární analýzy (zejména kapitola 2, s. 17–31). Text pokrývá široké spektrum empirických i teoretických studií – od gerontologických a psychologických přes sociálně-politické až po ekonometrické a makroekonomické. Zvláštní pozornost je věnována propojení age managementu s konceptem aktivního stárnutí a pracovní schopnosti (Work Ability Index), přičemž autorka tyto přístupy zasazuje do rámce evropských politik (např. Ageing Reports, OECD Employment Outlooks). Výsledkem je transdisciplinární rámec, který staví age management do role nástroje řízení strukturálních změn na trhu práce a současně prostředku k podpoře mezigenerační soudržnosti.

Struktura publikace je systematická a logicky vystavěná. Devět kapitol postupně rozvíjí argumentaci od definice teoretických základů age managementu

(kapitola 3) a životního cyklu (kapitola 4) až po jejich empirické propojení a syntézu (kapitola 7). Významná pozornost je věnována kvantitativní části, zejména regresní analýze popsané v kapitole 6 (s. 72–87), která využívá datové zdroje z České republiky a vybraných zemí eurozóny. Tato část představuje vědecky hodnotný příspěvek k měření dopadu principů age managementu a životního cyklu na klíčové socioekonomické indikátory, jako je míra zaměstnanosti starších pracovníků, podíl příjmových kvintilů či účast na celoživotním vzdělávání. Analytické tabulky (zejména tab. 4.1 a 6.4) jsou zpracovány přehledně, avšak interpretace výsledků by mohla být místy rozšířena o srovnávací diskuzi s dalšími evropskými studiemi. Z metodologického hlediska by posílilo argumentaci doplnění podrobnějšího popisu regresních předpokladů a způsobu testování robustnosti modelů, včetně práce s chybou měření.

Teoretická východiska se opírají o současné rámce WHO, OECD a Evropské unie a důsledně propojují českou realitu se zahraničními zdroji. Text v těchto pasážích vyniká hloubkou literární rešerše, která zahrnuje široké spektrum autorů a přístupů. Lze ocenit zejména schopnost autorky identifikovat klíčové faktory, které determinují udržitelnost pracovních schopností v průběhu životního cyklu (kapitola 5, s. 59–71). Z hlediska práce se zdroji je patrná vysoká úroveň odborné preciznosti – všechny použité publikace jsou adekvátně citovány a propojeny s výchozími analytickými závěry. Místy je však patrná nevyváženost mezi shrnováním literatury a vlastní interpretací, kdy občas převažuje deskriptivní přístup nad analytickou syntézou. Přesto autorka úspěšně konstruuje konceptuální most mezi teorií životního cyklu a politikou aktivního stárnutí.

Z jazykového a stylistického hlediska je text vysoce odborný, formálně kultivovaný a terminologicky jednotný. Autorka precizně používá terminologii ekonomické a sociální politiky, a to i v případech, kdy propojuje ekonometrické modely se sociálními teoriemi. Jazyková stránka je velmi dobrá, byť občas přetížena odbornými termíny a komplexními souvětími. Z hlediska formálních náležitostí publikace splňuje vědecké standardy – citace jsou v souladu s normou, bibliografie je úplná a analytické přílohy (s. 105–112) poskytují užitečný empirický kontext. Významným pozitivem je jasné vymezení JEL klasifikace a uvedení klíčových slov, což zvyšuje mezinárodní čitelnost textu.

Z odborného hlediska je mimořádně cenná aplikace analytických výstupů na návrh opatření politiky stárnutí do roku 2030 (kapitola 8 a závěrečná syntéza na s. 98–104). Autorka zde ukazuje, jak mohou být principy age managementu prakticky přetaveny do systémových doporučení – např. do tvorby vzdělávacích strategií, podpory zaměstnanosti osob 50+ a rozvoje prediktivních nástrojů řízení lidských zdrojů. Tento aplikační přesah činí publikaci mimořádně užitečnou nejen pro akademickou sféru, ale i pro tvorbu veřejných politik. Zároveň autorka nezanedbává

etický a sociální rozměr problematiky, když akcentuje rovnováhu mezi ekonomickou efektivitou a důstojností lidské práce ve vyšším věku.

Celkově lze shrnout, že publikace „Strategický přístup k propojení principu age managementu a konceptu životního cyklu do konce roku 2030“ představuje teoreticky fundované, empiricky podložené a strategicky orientované dílo, které významně rozšiřuje český odborný diskurz o stárnutí populace, zaměstnanosti a sociální udržitelnosti. Silnými stránkami jsou rozsah literatury, metodická šíře, jasná argumentace a aplikační relevance. Kromě jednoznačně převažujících pozitiv lze však poukázat i na občasnou metodologickou přetíženost a menší přehlednost interpretace statistických výsledků. Přes tyto uvedené marginálie jde o mimořádně kvalitní text, který by mohl být využit jako podklad pro rozvoj národních strategií v oblasti stárnutí, zaměstnanosti a sociální politiky. Publikaci lze doporučit k internímu i strategickému využití v rámci odborných institucí zabývajících se trhem práce, vzděláváním a sociální soudržností.

Recenzent: Mgr. Ilona Štorová

Datum: 7. 11. 2025

Název publikace: „Strategický přístup k propojení principu age managementu a konceptu životního cyklu do konce roku 2030: Nástroj pro efektivní práci se stárnoucí populací v reálném čase a Rámec pro systematické plánování veřejných zásahů podle potřeb jednotlivce v průběhu života v České republice“

Autorka: Emilie Jašová

Celkové zhodnocení díla a jeho přínos

Předkládaná publikace představuje komplexní a originální přístup k integraci principu age managementu s konceptem životního cyklu, zasazený do kontextu demografických, ekonomických a společenských změn v České republice do roku 2030. Autorka vychází z rozsáhlého teoreticko-empirického výzkumu a nabízí ucelený rámec pro tvorbu veřejných politik reagujících na stárnutí populace. Publikace je významným přínosem do odborné diskuse o seniorské politice, trhu práce, sociální politice a veřejném zdravotnictví.

Originalita a inovativnost

Publikace je inovativní především svým metodologickým uchopením tématu a snahou propojit dva dosud oddělené koncepty – age management a životní cyklus. Přínosná je zejména aplikace na socioekonomické ukazatele ČR a vybraných zemí eurozóny, snaha o kvantifikaci vlivů a tvorbu doporučení pro veřejné politiky.

Odborná úroveň, metodologie a práce se zdroji

Autorka pracuje s rozsáhlým souborem domácích i zahraničních zdrojů. Teoretická část umožňuje interdisciplinární ukotvení tématu, ekonometrická část je zpracována korektně a transparentně. Publikace vhodně propojuje kvantitativní analýzu s kvalitativními poznatky.

Struktura a logika výkladu

Publikace je strukturována logicky, gradace textu je zřejmá – od teoretických východisek, přes empirickou analýzu, až po doporučení a strategii. Z hlediska čtenářské přívětivosti by bylo vhodné mírně zestručnit některé pasáže teoretické části.

Praktická využitelnost

Publikace má výrazný praktický rozměr. Lze ji využít při tvorbě sociální, rodinné, zaměstnanostní a personální politiky, ve veřejné správě, u zaměstnavatelů i v sektoru vzdělávání, sociálních a zdravotních služeb. Strategie do roku 2030 je koncipována jako akceschopný rámec s definovanými indikátory.

Závěr

Publikaci lze hodnotit jako odborně kvalitní, aktuální a přínosnou. Spojuje různé disciplíny, přináší novou syntézu dvou významných konceptů a nabízí praktický návod, jak reagovat na demografické výzvy. Publikace si zaslouží pozornost odborné veřejnosti i dalších zájemců o oblast age managementu.

Slovo o autorce

Ing. Emilie Jašová, Ph.D. má dlouholeté zkušenosti s tvorbou analýz a predikcí vybraných makro-ekonomických a mezo-ekonomických indikátorů a s výzkumem vztahu mezi nimi. V České národní bance se konkrétně podílela na tvorbě Situační zprávy o hospodářském a měnovém vývoji a Zprávy o inflaci v oblasti nezaměstnanosti, mezd, produktivity práce, příjmů a výdajů domácností. Na Ministerstvu práce a sociálních věcí spolupracovala na zpracování strategických dokumentů jako je Koncepce politiky zaměstnanosti, Koncepce rodinné politiky, Strategický rámec přípravy na stárnutí společnosti 2021-2025 a Akční plán k jeho naplnění 2023–2025.

Z pozice národního experta ve Výboru pro zaměstnanost při Evropské radě se podílela na budování hodnotícího systému a na monitorování plnění stanovených cílů členských států. Také zastupovala ČR ve Stálé pracovní skupině pro stárnutí Evropské hospodářské komise OSN v Ženevě. V ČR působila jako tajemnice Rady vlády pro seniory a stárnutí populace a členka Výboru pro práva starších lidí Úřadu vlády ČR.

Dlouhodobě předává své zkušenosti vysokoškolským studentům. Konkrétně na Karlově univerzitě (Fakulta sociálních věd) vyučovala kurz Analýza dat trhu práce a rodiny k ověření ekonomických teorií a předmět Statisticko-ekonometrická analýza dat trhu práce a rodiny. Na Vysoké škole finanční a správní pak vyučuje předměty Makroekonomie a Ekonometrie.

Výzkumné teoreticko-empirické výstupy s doporučeními pro tvůrce hospodářsko-sociální politiky byly publikovány v osmi časopisech s impakt faktorem (např. Analýza vlivu sladování rodinného a pracovního života žen prizmatem míry nezaměstnanosti neakcelerující inflaci v České republice). Kromě toho je autorkou dvanácti článků publikovaných v databázi Web of science – Emerging Sources Citation Index (např. Ambiguous effects of minimum wage tool of labour markets regulation – key study of V4 Countries). Nejvýznamnějším dosavadním dílem je vytvoření alternativy k mezinárodně tvůrce hospodářsko-sociální politiky používanému konceptu dlouhodobě udržitelné míry nezaměstnanosti (The Accelerating Inflation Rate of Unemployment) pro období pandemie Covid 19. Tento nový alternativní koncept The Non-Accelerating Infection Rate of Unemployment byl pilotně ověřen v podmínkách odvětví České republiky.

Strategický přístup k propojení principu age managementu a konceptu životního cyklu do konce roku 2030

Nástroj pro efektivní práci se stárnoucí populací
v reálném čase a Rámec pro systematické plánování
veřejných zásahů podle potřeb jednotlivce
v průběhu života v České republice

Ing. Emilie Jašová, Ph.D.

Vydává Wolters Kluwer ČR
U Nákladového nádraží 10, 130 00 Praha 3,
v roce 2025 jako svou 5662. publikaci.
Odpovědná redaktorka Marie Novotná

Vydání první

Stran 328

Sazba Cadis Praha

Tisk Sowa Sp. z o. o., ul. Raszyńska 13, 05-500 Piaseczno, Polsko
ISBN 978-80-286-0441-7