

EMILIE JAŠOVÁ

# 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

AGE MANAGEMENT  
CESTA K DLOUHODOBĚ  
UDRŽITELNÉ NEJNIŽŠÍ MOŽNÉ  
NEZAMĚSTNANOSTI (NAIRU),  
ODOLNOSTI DŮCHODOVÉHO SYSTÉMU  
A STABILNĚJŠÍ EUROZÓNĚ:  
PŘÍKLAD ČESKÉ REPUBLIKY  
A NĚKTERÝCH ZEMÍ EUROZÓNY



Age management  
Cesta k dlouhodobě  
udržitelné nejnižší možné  
nezaměstnanosti (NAIRU),  
odolnosti důchodového systému  
a stabilnější eurozóně:

Příklad České republiky  
a některých zemí eurozóny

EMILIE JAŠOVÁ



Wolters Kluwer

Vzor citace: JAŠOVÁ, E. *Age management Cesta k dlouhodobě udržitelné nejnížší možné nezaměstnanosti (NAIRU), odolnosti důchodového systému a stabilnější eurozóně: Příklad České republiky a některých zemí eurozóny*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2024. s. 264.

## KATALOGIZACE V KNIZE – NÁRODNÍ KNIHOVNA ČR

Jašová, Emilie

Age management : cesta k dlouhodobě udržitelné nejnížší možné nezaměstnanosti (NAIRU), odolnosti důchodového systému a stabilnější eurozóně : příklad České republiky a některých zemí eurozóny / Emilie Jašová. – Vydání první. – Praha : Wolters Kluwer, 2024. – 261 stran  
Obsahuje bibliografie

ISBN 978-80-286-0044-0 (brožováno)

\* [005.95/.96+331.53]-053.87/.88 \* 331.5 \* 314.116 \* 331.56 \* (437.3) \* (4) \* (048.8)

- age management – Česko
- age management – země Evropské unie
- trh práce – Česko
- trh práce – země Evropské unie
- stárnutí obyvatelstva – Česko
- stárnutí obyvatelstva – země Evropské unie
- nezaměstnanost – Česko
- nezaměstnanost – země Evropské unie
- monografie

331 – Práce [4]

Recenzenti:

doc. Ing. Jan Mertl, Ph.D., Vysoká škola finanční a správní, a.s.

Mgr. et Mgr. Lenka Kamanová, Ph.D., Mendelova univerzita v Brně

Mgr. Ilona Štorová, Age Management z.s.

© Ing. Emilie Jašová, Ph.D., 2024

ISBN: 978-80-286-0044-0 (brož.)

ISBN: 978-80-286-0045-7 (epdf)

# Obsah

<b>Souhrnný úvod</b> .....	11
<b>KAPITOLA I Age management u zaměstnavatelů a age management na podporu zdravého a aktivního stárnutí populace</b> .....	15
1. Koncept age managementu a význam pro odolnost důchodového systému vůči stárnutí populace a pro aplikaci reforem pro stabilnější a udržitelnější eurozónu .....	15
1.1 Desk reasearch společenské odpovědnosti firem a odolnosti důchodového systému vůči stárnutí populace v zahraničí a v České republice .....	15
1.2 Koncept age managementu prostřednictvím pojetí pracovní schopnosti v zahraničí a v České republice .....	21
1.3 Problematika a opatření plynoucí z domácích a zahraničních strategických materiálů pro politiku age managementu .....	24
I. Age management u zaměstnavatelů (Hlavní cíl 1) .....	24
II. Age management na podporu zdravého a aktivního stárnutí (Hlavní cíl 2) .....	26
1.4 Interakce institucí trhu práce s fiskální a měnovou politikou podporující stabilnější a udržitelnější eurozónu jako katalyzátor systémových změn v EU .....	29
Závěry z desk research teoreticko-empirické literatury .....	44
Použitá literatura .....	46
<b>KAPITOLA II Analýza vlivu nástrojů age managementu na zaměstnanost podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání v České republice a ve vybraných zemích eurozóny</b> .....	54
1. Přehled výsledků mezinárodního výzkumu v oblasti vlivu opatření age managementu na ukazatel zaměstnanosti .....	55
2. Popis použitých zdrojů dat a metodologie analýzy .....	67
3. Přehled výsledků z empirického testování dopadu opatření age managementu na zaměstnanost v České republice a ve vybraných zemích eurozóny .....	70

3.1 Porovnání průměrných kladných hodnot statisticky významných regresních koeficientů v České republice a ve vybraných zemích eurozóny . . . . .	71
3.2 Srovnání průměrných záporných hodnot statisticky významných regresních koeficientů v České republice a ve vybraných zemích eurozóny . . . . .	73
3.3 Přehled rozsahu a charakteru neprokázaného vlivu ukazatelů age managementu na zaměstnanost podle věku, pohlaví a vzdělání v ČR a ve vybraných zemích eurozóny . . . . .	75
Přílohy . . . . .	85
Použitá literatura . . . . .	89

<b>KAPITOLA III Srovnání dopadu opatření age managementu na úroveň míry nezaměstnanosti podle pohlaví, věku a dosaženého vzdělání v České republice a vybraných zemí Evropské unie . . . . .</b>	<b>95</b>
1. Závěry zahraničního výzkumu k problematice AM a jeho vliv na míru nezaměstnanosti . . . . .	96
2. Popis použitých zdrojů dat a metodologie analýzy. . . . .	106
3. Přehled výsledků z empirického testování dopadu opatření age managementu na míru nezaměstnanosti v České republice a vybraných zemích eurozóny . . . . .	109
3.1 Porovnání průměrné kladné hodnoty statisticky významných regresních koeficientů v České republice a ve vybraných zemích eurozóny . . . . .	110
3.2 Srovnání průměrných záporných hodnot statisticky významných regresních koeficientů v České republice a ve vybraných zemích EU 113	113
3.3 Přehled rozsahu a charakteru neprokázaného vlivu ukazatelů age managementu na míru nezaměstnanosti v ČR a ve vybraných zemích EU. . . . .	115
Přílohy . . . . .	126
Použitá literatura . . . . .	130

<b>KAPITOLA IV Zhodnocení vlivu nástrojů age managementu na dlouhodobě udržitelnou míru nezaměstnanosti (NAIRU) podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání v České republice a vybraných zemích Evropské unie</b> . . . . .	134
1. Zásadní závěry o historii formulace trade-off nezaměstnanosti a cenové nebo mzdové inflace a metody jeho odhadu včetně aplikace . . .	135
1.1 Koncept NAIRU do období prvotního dopadu globální recese . . . . .	135
1.2 Nalezení vhodného konceptu PC a metody odhadu NAIRU pro data Maďarska a Polska . . . . .	142
1.3 Porovnání vývoje v čase proměnlivého NAIRU a ekonomického cyklu na makro- a mezourovni České republiky a Slovenska podle tří metod . . . . .	142
1.4 Působení institucionálních faktorů na strukturální a cyklickou nezaměstnanost v zemích Visegrádské skupiny . . . . .	143
1.5 Promítnutí poptávkových šoků do odhadu NAIRU a ekonomického cyklu na trhu práce zemí V4 a konsekvence pro hospodářskou politiku . . . . .	143
1.6 Analýza vlivu sladování rodinného a pracovního života žen prizmatem míry nezaměstnanosti neakcelerující inflaci v České republice . . . . .	144
2. Závěry zahraničního výzkumu k problematice age managementu a jeho vliv na NAIRU . . . . .	145
3. Popis použitých zdrojů dat a metodologie analýzy. . . . .	167
4. Přehled výsledků z empirického testování dopadu opatření age managementu na NAIRU podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání v České republice a vybraných zemích EU . . . . .	170
4.1 Porovnání průměrné kladné hodnoty statisticky významných regresních koeficientů v České republice a ve vybraných zemích EU	171
4.2 Srovnání průměrných záporných hodnot statisticky významných regresních koeficientů v České republice a ve vybraných zemích EU	172
4.3 Přehled rozsahu a charakteru neprokázaného vlivu ukazatelů age managementu na zaměstnanost podle věku, pohlaví a vzdělání v ČR	175
Přílohy. . . . .	185
Použitá literatura . . . . .	189



<b>KAPITOLA V</b>	
<b>Vyhodnocení dopadu opatření age managementu</b>	
<b>na vývoj fází ekonomického cyklu na trhu práce</b>	
<b>České republiky a vybraných zemí eurozóny</b>	
<b>podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání . . . . .</b>	
	<b>194</b>
1.	Koncept mezery nezaměstnanosti, metody jejího odhadu a hlavní závěry z analýz . . . . .
	195
1.1	Koncept mezery nezaměstnanosti do období prvotního dopadu globální recese. . . . .
	195
1.2	Nalezení vhodného konceptu PC a metody odhadu NAIRU pro data Maďarska a Polska . . . . .
	196
1.3	Porovnání vývoje v čase proměnlivého NAIRU a ekonomického cyklu na makro- a mezoúrovni České republiky a Slovenska podle tří metod . . . . .
	196
1.4	Působení institucionálních faktorů na strukturální a cyklickou nezaměstnanost v zemích Visegrádské skupiny . . . . .
	197
1.5	Promítnutí poptávkových šoků do odhadu NAIRU a ekonomického cyklu na trhu práce zemí V4 a konsekvence pro hospodářskou politiku. . . . .
	197
1.6	Analýza vlivu sladování rodinného a pracovního života žen prizmatem míry nezaměstnanosti neakcelerující inflaci v České republice . . . . .
	198
1.7	Aplikace alternativních konceptů NAIRU a NARRU k ověření využitelnosti nepozorovatelných proměnných pro tvůrce hospodářské politiky na datech sektorů . . . . .
	198
2.	Závěry zahraničního výzkumu k problematice AM a jeho vliv na mezeru nezaměstnanosti . . . . .
	201
3.	Popis použitých zdrojů dat a metodologie analýzy. . . . .
	215
4.	Přehled výsledků z empirického testování dopadu opatření age managementu na mezeru nezaměstnanosti v České republice a vybraných zemích eurozóny. . . . .
	219
4.1	Porovnání průměrné kladné hodnoty statisticky významných regresních koeficientů v České republice a ve vybraných zemích eurozóny . . . . .
	220
4.2	Srovnání průměrných záporných hodnot statisticky významných regresních koeficientů v České republice a ve vybraných zemích eurozóny . . . . .
	222
4.3	Přehled rozsahu a charakteru neprokázaného vlivu ukazatelů age managementu na mezeru nezaměstnanosti v ČR a ve vybraných zemích eurozóny . . . . .
	225

---

Přílohy. . . . .	237
Použitá literatura . . . . .	241
<b>Souhrnný závěr z desk research teoreticko-empirické literatury a zevrubné empirické analýzy dat podle předložené metodologie . . . . .</b>	<b>249</b>
<b>Ukázky z recenzí . . . . .</b>	<b>259</b>
<b>Slovo o autorce . . . . .</b>	<b>261</b>



# Souhrnný úvod

Podle Akčního plánu k naplnění Strategického rámce přípravy na stárnutí společnosti na období 2023–2025 (**Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023a**) je stárnutí společnosti celospolečenským fenoménem, který vyžaduje i změnu v chápání toho, kdo je to senior/seniorka. Představy o stárnutí a lidech od určitého věku jsou často zastaralé a nerespektují fakt, že dnešní senioři a seniorky představují velmi heterogenní skupinu čítající více než dva miliony osob a její různorodost do budoucna ještě posílí.

Česká společnost se postupně proměňuje, protože se rodí méně dětí a na druhé straně se prodlužuje délka dožití. Zvyšuje se tak podíl starších lidí v populaci a společnost stárne. Podle posledních údajů Českého statistického úřadu (dále ČSÚ) k 31. 12. 2022 žilo v České republice 2,208 milionu lidí ve věku 65 a více let. Ve věkové kategorii 65+ let tak bylo podle střední varianty demografické prognózy ČSÚ z roku 2018 více než 20 % obyvatel, v roce 2025 by to mělo být 21,3 % a v roce 2050 již 29 % seniorů.

Stáří je tak nutno chápat v kontextu procesu stárnutí jako celoživotní proces. Je nutno věnovat v každém věku více pozornosti vztahům, ale i přijetí nemoci, konečnosti a smrtelnosti jako specifického rozměru smysluplného života. Proto jsou důležité podmínky pro osobní aktivitu během celého života, ale i ve stáří, občanskou angažovanost a dobrovolnictví směrem k seniorské populaci, ale také samotných seniorů a senierek či pro rozvoj kvalitních mezilidských a rodinných vztahů obecně.

Akční plán reflektuje priority vlády v Programovém prohlášení vlády ČR po revizi 03/2023 (**Vláda ČR, 2023b**). Jedná se o podporu flexibilních pracovních úvazků, realizaci důchodové reformy, podporu kvalitní dostupné sociální péče a sociálních služeb, úpravu legislativního rámce pro celoživotní učení a podporu bydlení seniorů a senierek. Protože převládajícím příjmem seniorů a senierek je starobní důchod, je předpokladem naplnění finančního zajištění ve stáří komplexní důchodová reforma. Ta umožní diverzifikovat rizika státního a soukromých systémů tak, aby byla zabezpečena dlouhodobá finanční udržitelnost důchodových systémů a zároveň adekvátnost výše dávek pro současné a budoucí seniory a seniorky.

Aktuální Akční plán nahlíží na politiku přípravy na stárnutí jako na politiku průřezovou, s výraznou potřebou interdisciplinarity, mezioborové a mezirezortní spolupráce. Úzce se prolíná s politikou trhu práce, veřejného zdraví, dále s politikou

sociální a specificky pak s rodinnou politikou. Rámec a podmínky politiky přípravy na stárnutí zastřešuje stát, přičemž při jeho naplňování spolupracuje s dalšími aktéry (kraje a obce, zaměstnavatelé, neziskový sektor, akademická sféra). Politika přípravy na stárnutí společnosti tak vyžaduje interdisciplinární, mezioborovou a mezirezortní diskusi k nalezení nejlepšího řešení. Je zřejmá nutnost spolupráce státu a soukromých subjektů. Zaměstnavatelé by např. měli dbát o firemní kulturu přátelskou ke všem generacím, nastavení mezigenerační spolupráce, age management podporující pracovní schopnost zaměstnanců, ale i o uplatnění dlouhodobě získaných zkušeností a znalostí.

Oproti původnímu Strategickému rámci přípravy na stárnutí společnosti 2021–2025 je Akční plán rozšířen o aktuální témata, jako je např. digitální gramotnosti a podpora bydlení ve standardních bytech. Důraz je kladen na aktivní participaci seniorů a senierek, včetně přizpůsobení trhu práce a podporu age managementu.

Akční plán vychází z pěti hodnotových východisek (pilířů):

- První pilíř tvoří participace (např. aktivní občanství; sociální inkluze; trh práce).
- Druhý pokrývá zdraví a péče (např. prevence; pracovní dlouhověkost / age management).
- Třetí podporuje bezpečí (např. ekonomická stabilita – důstojné důchody; bydlení).
- Čtvrtý představuje resilience/odolnost (např. ekologická krize; energokrize; celoživotní vzdělání).
- Pátý pilíř zastřešuje rozvoj (např. digitalizace; design věcí a služeb age friendly způsobem /inovace/; age management).

Mezi hlavní a strategické cíle Akčního plánu patří např. podpora zaměstnanosti a adaptability na trhu práce. Konkrétně jde v rámci Aplikace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) a dalších opatření k udržitelnosti zaměstnanosti věkově starších osob např. o podporu rekvalifikace seniorů a celoživotní učení pro osoby ve věku 50+ let, o podporu aktivity zamezující diskriminaci z důvodu věku na trhu práce. V rámci rozvoje firemní kultury vstřícné všem věkovým skupinám se např. jedná 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.

Jednou z možností uplatňování principů age managementu je prostřednictvím konceptu pracovní schopnosti (**R. Gould et al., 2008**).

V tomto výzkumu na age management tedy nahlížíme dvěma přístupy, a to na:

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

2. age management k podpoře zdravého a aktivního stárnutí, jedná se o využití age managementu u zaměstnavatelů k podpoře zdravého a aktivního stárnutí ve společnosti.

Tyto dva přístupy jsou vyjádřeny hlavními cíli, které zohledňují jednotlivá patra Domu pracovní schopnosti výše uvedených autorů. Ty se vzájemně prolínají. Age management v rámci firem (4. patro – styl vedení, pracoviště a pracovní podmínky) prostřednictvím zaměstnanců ovlivňuje jejich aktivní a zdravé stárnutí (nejenom) v pracovním životě, které je obsahem 1.–3. patra (1. patro – zdraví a funkční kapacita; 2. patro – kompetence; 3. patro – hodnoty, postoje a motivace). Všechna patra jsou tedy vzájemně propojena. Námi navrhovaný přístup ve výzkumu je zahájen ve 4. patře Domu pracovní schopnosti, protože zde přijatá opatření mají dopad na všechna patra pod ním, tedy v 1.–3. patře.

Cílem tohoto výzkumu v teoretické části je nejdříve zmapovat princip age managementu prostřednictvím konceptu pracovní schopnosti v zahraničí a České republice. Dále se soustředíme na zmapování problematiky age managementu a opatření plynoucích z domácích a zahraničních strategických materiálů. Potom v mezinárodní literatuře zmapujeme další koncepty, metody/strategie age managementu a jejich význam pro odolnost důchodového systému vůči stárnutí populace a pro aplikaci ekonomických a finančních reforem pro stabilnější a udržitelnější EU a eurozónu. Poté se zaměříme na zkušenosti s age managementem v době velké recese, následné fáze dlouhé konjunktury a v období pandemie covid-19. Poté prozkoumáme empirické výsledky mezinárodního a domácího výzkumu v oblasti vlivu opatření age managementu na publikované ukazatele trhu práce a teoretické indikátory trhu práce (ukazatel Míra nezaměstnanosti neakcelerující inflaci /NAIRU – Non-Accelerating Inflation Rate of Unemployment/ a ukazatel mezera nezaměstnanosti). Poté budeme aplikovat regresní analýzu na data České republiky a vybraných zemí eurozóny. Zjištěné výsledky budeme na konec porovnávat se závěry mezinárodního a domácího výzkumu především s ohledem na odolnost důchodového systému vůči stárnutí populace a na udržitelnost EU a eurozóny.

Výklad knihy je rozdělen do následujících kapitol. První kapitola poskytuje náhled na koncept age managementu v zahraničí a v České republice, mapuje problematiku a opatření plynoucí z domácích a zahraničních strategických materiálů. Mapuje význam pro odolnost důchodového systému při stárnutí populace a pro ekonomické a finanční reformy ke stabilnější a udržitelnější eurozóně. Druhá až pátá kapitola přináší přehled výsledků mezinárodního výzkumu v oblasti vlivu opatření age managementu na ukazatele trhu práce (vč. teoretických konceptů NAIRU a mezery nezaměstnanosti), poskytuje odhady vlivu pomocí regresní analýzy v podmínkách České republiky a ve vybraných zemích eurozóny a jejich srovnání s mezinárodním a domácím výzkumem. Souhrnný závěr z desk research

teoreticko-empirické literatury a zevrubné empirické analýzy dat předkládá přehled všech zásadních závěrů z obou částí knihy o problematice kvantifikace dopadu opatření age managementu na trh práce v ČR a ve vybraných zemích eurozóny především s ohledem na odolnost důchodového systému vůči stárnutí populace a udržitelnější EU a eurozónu.

# KAPITOLA I

## Age management u zaměstnavatelů a age management na podporu zdravého a aktivního stárnutí populace

### 1. Koncept age managementu a význam pro odolnost důchodového systému vůči stárnutí populace a pro aplikaci reform pro stabilnější a udržitelnější eurozónu

#### 1.1 Desk reasearch společenské odpovědnosti firem a odolnosti důchodového systému vůči stárnutí populace v zahraničí a v České republice

Závěry ze shromážděného výzkumu lze rozčlenit do těchto oblastí:

#### Koexistence makroekonomické politiky a institucí průmyslových vztahů

**L. Baccaro a Ch. Benassi** (2014) tvrdí, že německá politická ekonomie prochází transformací 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 (CPE-Comparative political economy) 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) uvádí, že švédské zkušenosti potvrzují závěry modelu Rehn-Meidnera (také



R-M), že pozitivní poptávkové šoky a expanzivní makroekonomické politiky znesnadňují spojení plně 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 restrikcí 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.

### Koncepty age managementu a stárnutí populace (návrhy řešení a možná nebezpečí)

**H. Urbancová a M. Fejfarová (2017)** se zabývají současnou situací age managementu a obecnými problémy vyplývajícími z věkové struktury zaměstnanců, se kterými se již setkává nebo bude setkávat většina manažerů. Výsledky výzkumu ukazují, 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)** zdůrazňují důležitou roli managementu udržitelnosti jako akademický a praktický zájem 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 vztahuje se 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.

**N. Sueki** (2016) vysvětluje vývoj mzdového systému v Japonsku v reakci na stárnutí populace. Každý aspekt mzdových systémů směřuje k neustálým úpravám s cílem reagovat a vyrovnat se se stárnutím populace a následnými změnami v regulačním prostředí souvisejícím s nárokem na důchod a povinným věkem odchodu do důchodu, vyvíjejícím se postavením starších pracovníků v zaměstnání i mimo něj, a k pokračujícímu obecnému otevírání japonské ekonomiky a trhu práce globálním vlivům. 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 více zaměřené na výkon). **P. Taylor a C. Earl** (2016) uvádí, že na pozadí stárnutí populace a s ním souvisejících dopadů na systémy sociálního zabezpečení a trhy práce tvůrci veřejné politiky hledají v postižených zemích způsoby, jak stanovit věk odchodu z jejich trhů práce. Ústředním bodem tohoto úsilí je podpora přispění starších pracovníků k organizacím a překonávání věkových bariér na trhu práce. V rámci tohoto advokačního přístupu se v poslední době objevil zájem o identifikaci a šíření příkladů osvědčených postupů zaměstnavatelů s cílem zdůraznit nové dimenze obchodního případu pro zaměstnávání starších pracovníků. Koncept age managementu a jeho projevy považuje 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 posíláni 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) uvádí, že výzkum dobrých životních podmínek jednotlivců na pracovišti má řadu důležitých důsledků nejen z hlediska potenciálního ekonomického dopadu, ale také s ohledem na fyzické a duševní zdraví. Měření pohody na pracovišti má tedy značný význam. Navzdory zjevné potřebě specifických měřicích nástrojů pro pracoviště chybí dobře zkonstruovaná opatření. Dotazník pohody na pracovišti (WWQ – Workplace Well-Being Questionnaire) 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).

**D. T. A. M. Kooij, A. H. de Lange, P. G. W. Jansen, R. Kanfer a J. S. E. Dikkers** (2011) provedli metaanalýzu za účelem prozkoumání vztahu mezi věkem a motivy souvisejícími s prací. Na základě teoretizování psychologie délky života autoři 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 dělnickými límečky. 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) uvádí, že management založený na důkazech 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) navrhuji aplikaci řízení podnikových rizik (ERM – Enterprise Risk Management) 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.

**G. Bieling, R. M. Stock a F. Dorozalla** (2015) uvádí, že demografické změny mění trhy práce ve vyspělých zemích. Neustálé zvyšování průměrného věku zaměstnanců a pokles počtu mladých kvalifikovaných pracovníků zintenzivnily 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 (HR – Human Resources) 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) uvádí, že v reakci na demografické změny 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. Příspěvek **F. Kunze, S. A. Boehma a H. Brucha** (2011) se zabývá vznikem vnímaného klimatu věkové diskriminace na úrovni společnosti a jeho výkonnostními 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 odolnost důchodového systému vůči stárnutí populace v zahraničí a v České republice**

**H. Caswell a S. van Daalen** (2021) vidí, že podle konceptu zdravé dlouhověkosti jednotlivec během života zažije různé zdravotní stavy. Velkou hodnotou prevalenčních modelů je, že je lze sestavit z průřezových dat, což z něj 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) uvádí, že Dánsko kvůli odolnosti důchodového systému vůči stárnutí populace zvýšilo zákonný věk 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, se zkušeností 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.

**G. Levanon, B. Cheng a M. Pattera** (2014) tvrdí, že v příštích 10 letech bude pravděpodobně existovat napjatý trh práce, z velké části kvůli pokračujícímu odchodu 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 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. Mezi tyto profese patří operátoři rostlin, vodní a železniční doprava, některá povolání související se stavebnictvím. Jedním z důvodů, proč jsou některá z těchto povolání umístěna vysoko, je to, že mají malý počet nově přichozích ve srovnání s počtem pracovníků, u nichž se očekává, že odejdou. Naopak se

nepředpokládá, že by většina těchto povolání v ČR rychle rostla v nadcházejícím desetiletí. Třetí skupina se skládá z několika povolání ve vědě, technologii, strojírenství a matematice (STEM – science, technology, engineering and mathematics). Ačkoli některá povolání v oblasti STEM, jako jsou analytici informační bezpečnosti, environmentální, civilní, biomedicínské a zemědělské inženýři, vědci v oblasti životního prostředí a pojištění matematici, jsou hodnocena výrazně nad průměrem z hlediska rizika nedostatku pracovních sil, existuje několik povolání v oblasti STEM, která jsou hodnocena mnohem níže. Silný růst produktivity práce v několika odvětvích náročných na STEM snižuje potřebu najímání nových zaměstnanců v těchto odvětvích. Kromě toho se očekává, že zejména v počítačových a vědeckých profesích bude mnoho nových uchazečů, a to jak domácích, tak přistěhovalců. Poslední skupina zahrnuje další profesní povolání, která nezapadají do ostatních tří skupin, jako jsou odhadci nákladů, kapitáni lodí a člunů, analytici operačního výzkumu, finanční poradci, urbanisté a regionální plánovači, ředitelé náboženských aktivit.

## 1.2 Koncept age managementu prostřednictvím pojetí pracovní schopnosti v zahraničí a v České republice

Podle **R. Goulda et al. (2008)** problémy s dostupností pracovní síly a s financováním sociálního zabezpečení zvýší význam pracovní schopnosti. Podpora pracovní schopnosti populace v produktivním věku umožňuje lidem si udržet zdravotní a funkční kapacitu déle do důchodu. Průzkum Zdraví 2000 ukazuje, že pracovní schopnost souvisí s jednotlivcem, pracovištěm, bezprostředním sociálním prostředím nebo společností. Multidimenzionální a integrované modely zahrnují kromě tradičních faktorů i pracovní komunitu, management a mikro- a makroprostředí mimo pracovní život. Základem **Bilančního modelu (W. Rohmert a J. Rutenfranz, 1983)** je neustálé hledání rovnováhy mezi lidmi a jejich pracovním životem. Kritérii pro její nalezení jsou např. zachování zdraví, pracovní schopnosti a pohody při práci a zvládnutí práce. Napětí může být pozitivní (udržuje a rozvíjí zdroje osoby), ale i negativní (způsobuje snížení schopnosti a pohody). Podstatou **Více rozměrného modelu pracovní schopnosti (zvládnutí práce, kontrola nad svou prací a účast v pracovním společenství)** jsou individuální předpoklady pro zvládnutí pracovního života a pro realizaci pracovní schopnosti (**A. Järvikoski, K. Härköpää a S. Mannila, 2001**). Model zobrazuje pracovní schopnost holisticky. Tři dimenze pracovní schopnosti (zvládnutí, kontrola a participace) neustále interagují.

**Více rozměrný model pracovní schopnosti (individuální zdroje, práce, rodina, blízká komunita a společnost)** byl vyvinutý Finským institutem práce Zdraví

v Helsinkách na základě studií a rozvojových projektů provedených v 90. letech 20. století v průmyslových odvětvích a mezi různými věkovými skupinami. Dimenze pracovní schopnosti lze zobrazit ve formě domu pracovní schopnosti, jeho poschodími a okolním prostředím (**J. Ilmarinen a K. Tuomi 2004; J. Ilmarinen, 2006**). Zdroje jednotlivce tvoří první tři podlaží a skládají se ze zdravotní a funkční kapacity, kompetencí a hodnot a postojů. Čtvrté patro je pracovní, které tvoří pracovní prostředí, náplň a náročnost práce, pracovní komunita, organizace práce a způsob řízení. V blízkém okolí domu pracovní schopnosti jsou organizace, které podporují práci (např. bezpečnost), rodina a blízká komunita (příbuzní, přátelé a známí). Nejbližší vrstvou je společnost, infrastruktura a sociální, zdravotní a pracovní politika a služby.

První patro domu pracovní schopnosti tvoří zdroje člověka, jako je zdraví a fyzické, duševní a sociální fungování. Základem druhého patra domu jsou znalosti a dovednosti, které by měly být neustále aktualizovány (např. celoživotním vzděláváním). Třetí patro představuje vnitřní hodnoty a postoje osob vč. motivace v pracovním životě. Čtvrté patro práce nastavuje standardy pro ostatní patra. Pokud zdroje člověka a nároky jeho práce jsou v rovnováze, tak pracovní schopnost zůstane dobrá. Pokud zdroje člověka nejsou úměrné nárokům pracovního podlaží, zhorší se pracovní schopnost. Klíčovou roli při udržování této rovnováhy hrají manažeři tým, že mají možnost rozvíjet a organizovat čtvrté podlaží dle požadavků zaměstnanců zejména v souvislosti s jejich stárnutím.

Pro zachování pracovní schopnosti je zásadní udržování rovnováhy mezi nároky práce a zdroji zaměstnance. Potřeba služeb v oblasti zdraví a podpory pracovní schopnosti roste se stárnutím populace. Pracovní schopnost může podpořit kromě zaměstnavatele také rodina a nejbližší okolí. Sladění rodinného a pracovního života je nezbytné pro pracovní schopnost. Pracovní, zdravotní a vzdělávací politika vytváří předpoklady pro pracovní schopnost i výzvy (např. požadavek vyšší míry zaměstnanosti starších zaměstnanců, zejména v souvislosti s prodloužováním věku odchodu do důchodu).

**T. I. J. Van den Berg** (2010) spojuje špatné sebevnímání zdraví s odchodem z placeného zaměstnání z důvodu důchodu, nezaměstnanosti nebo invalidity. Přízpůsobení pracovních podmínek a životního stylu snížilo asociace mezi nemocí a odchodem z placeného zaměstnání. Špatné sebepociťované zdraví bylo nejvíce spojeno s evropskými pracovníky ve věku 50–63 let. Vliv špatného zdraví na odchod z placeného zaměstnání lze snížit preventivními opatřeními proti obezitě, problematickému pití alkoholu, kontrolou práce a rovnováhou mezi úsilím a odměnou. Špatný zdravotní stav a špatné pracovní podmínky jsou důležitými faktory pro rozhodnutí odejít do předčasného důchodu. Sociální podpora a oceňující styl vedení mohou tato rozhodnutí snížit.

**L. Cimbálníková et al.** (2015) uvádí, že nadějí pro využití konceptu age managementu, průčeschnosti i sebeřosuzovacího dotazníku pracovní řchnosti WAI (Work ability index – index pracovní řchnosti) v podmínkách ČR jsou příklady dobré řraxe ve velkých podnikách, zejména s mezinárodním zázemím. Je nutné rozšířit teorie age managementu a průčeschnosti do různých pracovních prostředí a rezortů (např. zdravotnictví, sociální práce, školství) a podřorit výzkum jejich efektivního využívání. Základem je spolupráce různých rezortů a institucí při péči o zaměstnance, ale i osoby nezaměstnané ve vyšším věku. Největší překážkou aplikace v ČR je chybějící podpora (menších) řirů v zaměstnávání osob ve věku 50+ let i chybějící legislativa. Příkladem pro ČR může být legislativa, politika zaměstnanosti i důchodová reforma ve Finsku. Mnohé řirny již nyní aplikují některé strategie age managementu, i když spíše řpodvědomě a intuitivně.

**Podle Univerzity Karlovy** (2017) není problematika age managementu v České republice systémově řešena, přestože řprodloužení pracovní kariéry pracovníků a jejich řmotivace k odložení odchodu do důchodu je řjedným ze strategických cílů Národního akčního řplánu řpodporujícího řpozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017. Tento řdokument řklade řdůraz na řkoncept age managementu na řpracovištích a na jeho využívání jako řsoučásti řřízení lidských zdrojů a řsociální řodřpovědnosti řorganizací. Age management je v České republice stále řrelativně řnovou řkonceptí. Na řpracovištích v České republice řbyla řzavedena řněkterá řdíličí řopatření age managementu (řvzdělávání řči řpodpora řzdraví). ŘPodřpora řpracovní řchnosti řzaměstnanců řby řměla řzahrnovat řopatření na řpodřporu řvšech řfaktorů řpracovní řchnosti.

**L Husařřiková et al.** (2021) uvádí, že řčlověk řprochází řrůznými řfázemi řřivotního řcyklu. V řprůběhu řprocesu řstárnutí řse řpracovní řvýkonnost řzaměstnance řmění, řmění řse řnároky řpráce. ŘPokud na řjednotlivé řfáze řnení řbrán řřzetel, řmůže řto řvést ke řzhoršeni řvýkonu řpráce, řobtěžnému řhledání řnového řzaměstnání řnebo ke řztrátě řstávajícího řzaměstnání. K řudržení řvhodné řúřrovně řpracovní řchnosti řje řpotřeba řdobré řzdraví, řodřpovídající řkompetence, řmotivace a řuzpůsobené řpracoviště a řpracovní řprostředí. ŘNástrojem řpro řzjišťování a řvyřhodnocování řpracovní řchnosti řje řindex řpracovní řchnosti WAI. Základem řmetody řje řcertifikovaný řdotazník řřeložený do ř29 řjazyků. ŘTento řpřístup řzahrnuje řpohled řmedicínský, řsociologický a řdemografický. ŘTato řmultidisciplinářní řmetoda řje řosvědčena např. v řNizozemí, řFinsku, řRakousku a řNěmecku. ŘZ řvýsledků řměření řWAI řvychází např. řslovenský ř„Národní řprogram řaktivního řstárnutia na řroky 2021–2030“. ŘS řvyužitím řměření řWAI řbyly řformulovány řpolitiky řstárnutí řtaké v řMařarsku. V řČeské řrepublice řdosud řneprobíhá řrozsáhlejší řšetřeni, řbyla řprovedena řpouze řdíličí řměřeni v řněkolika řsektorech a řorganizacích řnárodního řhospodářství.

**Dobeš et al.** (2022a) uvádí, že řse řběhem řpandemie řcovidu-19 řzačaly řměnit řdosavadní řekonomické a řsociální řprocesy. ŘMísto řglobalizace řnastaly řdeglobalizační



procesy, které mohou mít vážný dopad i na trh práce. Intenzivní konkurence mezi skupinami na trhu práce může vést k disproporcím na trhu práce. Postavení znevýhodněných skupin lze snížit účinnými nástroji politiky zaměstnanosti. Metoda průzkumu pracovní schopnosti podle modelu Domu je komplexní, dynamický koncept pracovní schopnosti, který ukazuje firmám/organizacím cesty pro podporu delšího a kvalitnějšího pracovního života. Lepší pracovní schopnost a podpora na pracovišti zvyšují produktivitu. Současným trendem v evropských zemích je zlepšení pocitu zaměstnanců well-being. Indikátory pro lepší pohodu na pracovišti poskytuje Dům (ocenění, důvěra, spravedlivé zacházení a podpora). Hlavní oblastí pro podporu pracovní schopnosti je např. zdraví u jednotlivců (prevence a léčba), u organizací (bezpečnost a ochrana zdraví).

**Dobeš et al.** (2022b) uvádí, že age management organizacím poskytne strategie orientované na cíl a vhodná opatření zaměřená na zaměstnance. Práce by neměla ubližovat, měla by být proveditelná, snesitelná a měla by vybízet k učení. Člověk přispívá zdravím, kompetencemi a motivací ke zvládnutí pracovních nároků. Zaměstnavatel vytváří pracovní předpoklady k výkonu práce. Když rovnováha mezi pracovními požadavky a individuálními schopnostmi není nastolena, pracovní schopnost je průměrná nebo nízká. Rizikem pro stárnoucí pracovníky je např. práce na směny, dlouhá pracovní doba, malá autonomie, riziko nehody. Stárnoucí pracovníci by měli mít možnost školení, dalšího vzdělávání, uspořádání pracovní doby.

Podle **Dobeše et al.** (2021) proaktivní přístupy jsou úspěšnější než jednotlivá řešení. Celoživotní vzdělávání otvírá příležitosti pro nové kariérní dráhy vhodné pro stárnutí. Dlouhodobá nerovnováha mezi lidskými zdroji a pracovními požadavky může zapříčinit růst absence, pracovní neschopnosti a pokles kvality práce a produktivity. Opatření upravující pracovní podmínky je nutno přijímat ve spolupráci pracovníků a manažerů. Konkrétním příkladem podpory podniku může být např. zdravé stravování, zdravotní benefity, zákaz kouření, aktualizace vzdělávacích programů, pravidelná hodnocení zaměstnanců, firemní školky, ergonomie práce.

### 1.3 Problematika a opatření plynoucí z domácích a zahraničních strategických materiálů pro politiku age managementu

#### I. Age management u zaměstnavatelů (Hlavní cíl 1)

##### a) Návaznost na koncepční a strategické dokumenty

**Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017 (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2014) v komplexně pojatém age**

*managementu* např. upozorňuje na to, že politiky stárnutí obyvatelstva jsou účinné, pokud budou založeny na komplexním přístupu. V případě zaměstnávání starších pracovníků a seniorů ve vazbě na systém důchodového pojištění uvádí, že v zájmu zvyšování ekonomické konkurenceschopnosti musí být ČR vstřícné k zaměstnancům různého věku. Hlavními výzvami pak jsou: změna postojů ke stárnutí, propojení opatření age managementu s důchodovou reformou.

**Důležitým dokumentem v oblasti komplexně pojatého age managementu (hlavní cíl č. 1 a č. 2) je Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030 (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2020)**, který se rovněž věnuje demografickému stárnutí v souvislosti s age managementem. V zájmu individuálního přístupu k zaměstnavatelům předkládá opatření na podporu zaměstnavatelů (především malých a středních) při nastavování vnitřních personálních procesů ke zvýšení integrace age managementu a k maximálnímu využití pracovních sil ve všech životních fázích. Z pohledu adaptace zaměstnavatelů navrhuje opatření Modernizace nástrojů APZ ke zvýšení adaptace zaměstnavatelů a pracovní síly na technologické změny a demografické stárnutí (podpora celoživotního vzdělávání, adaptace starších osob, mezigenerační výměny).

**Dalším dokumentem komplexně pojatého age managementu je Strategie rodinné politiky 2024–2030 (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023b)**, která např. hovoří o podpoře age managementu a diverzité pracovních týmů u zaměstnavatelů prostřednictvím dotační podpory, což představuje age management u zaměstnavatelů (**hlavní cíl č. 1**).

b) Návaznost na další domácí a zahraniční dokumenty

Výzkum rovněž zohledňuje mezinárodní a EU dokumenty, které se přímo či nepřímo věnují age managementu. Jedná se především o:

- 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 (Štyglarová, T. et al., 2014).

## II. Age management na podporu zdravého a aktivního stárnutí (Hlavní cíl 2)

a) Vazba age managementu, zdravého a aktivního stárnutí na dokumenty ČR

**Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017** v souvislosti se zdravým a aktivním stárnutím upozorňuje na to, že k efektivnímu využití potenciálu rostoucího počtu seniorů je potřeba se zaměřit především na zdraví a celoživotní učení. Ty jsou předpokladem účasti na trhu práce, aktivního podílu na rozvoji občanské společnosti a podpoře mezigeneračního dialogu. Kvůli demografickému stárnutí populace roste potřeba prodloužení pracovního života osob v seniorském věku. Dobrovolnictví vytváří alternativní příležitosti pro aktivní zapojení do společnosti po opuštění trhu práce a je prevencí sociálního vyloučení.

**Důležitým dokumentem v oblasti komplexně pojatého age managementu (hlavní cíl č. 1 a č. 2)** je **Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030**, který v souvislosti s adaptací zaměstnavatelů předkládá opatření Modernizace nástrojů 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 části Adaptace na demografické stárnutí dokument zdůrazňuje potřebu reflektování požadavků trhu práce a motivace zaměstnanců v prodloužení aktivního profesního života v důchodovém systému.

**Dalším dokumentem komplexně pojatého age managementu** je **Strategie rodinné politiky 2024–2030**, která podporuje růst podílu flexibilních forem práce a možnosti pracovat z domova; rozšíření možností homeworkingu a práce na dálku v důsledku zkušeností z pandemie. V souvislosti se zdravým a aktivním stárnutím podporuje vytváření veřejného prostoru příznivého pro rodiny a pro seniory; posílení mezigenerační spolupráce a participaci seniorů ve společnosti; prevenci sociální izolace rodin pečujících a seniorů.

**Strategický rámec přípravy na stárnutí společnosti 2021–2025 – dále STRAPS (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2021)** je navazujícím materiálem na Národní akční plán. Formuluje strategický přístup k přípravě společnosti na stárnutí z průřezového pohledu. Rámec reaguje na problémy dnešních seniorů i formuluje opatření přípravy na stárnutí společnosti pro všechny věkových skupiny. STRAPS pokrývá pouze oblast 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 zavádění a rozvoj flexibilních forem práce tak, že zaměstnavatele motivuje zaměstnávat starší osoby a starší lidi motivuje setrvat na

pracovním trhu co nejdéle. V roce 2023 schválený **Akční plán k naplnění Strategického rámce přípravy na stárnutí společnosti na období 2023–2025 (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023a)** v této souvislosti navrhuje např. zvyšovat povědomí o principu age managementu, zohlednit nejnovější trendy v pracovních procesech; podporovat aktivní politiky v praxi (také se *nejedná o komplexní pohled na age management*).

Problematicke dopadu demografických změn se **STRAPS** např. věnuje 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 **Akční plán k naplnění Strategického rámce přípravy na stárnutí společnosti na období 2023–2025** navrhuje např. podporu dostupnosti sociálních a zdravotních služeb. Zdravé a aktivní stárnutí **STRAPS** konkrétně zastřešuje 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 **Akční plán k naplnění Strategického rámce přípravy na stárnutí společnosti na období 2023–2025** např. navrhuje podporu dobrovolnictví a zajištění institucionálního rámce. V oblasti zdraví navrhuje posílit preventivní zdravotní péči, zdravý životní styl, integraci sociálních a zdravotních služeb dlouhodobé péče. V oblasti zdravého a aktivního stárnutí podporuje prevenci sociální izolace, zdravé a aktivní stárnutí, účast na tvorbě politik a aktivačních opatření.

b) Výzkum rovněž zohledňuje mezinárodní a EU dokumenty, které se přímo či nepřímo věnují přípravě na stárnutí a jeho dopadu v oblasti pracovního života.

Jedná se především o:

- 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**).

V kontextu ČR **Akční plán k naplnění Strategického rámce přípravy na stárnutí společnosti na období 2023–2025** zohledňuje kromě jiného také priority vlády z *Programového prohlášení vlády České republiky ve znění revize 03/2023*. Především se jedná o prioritu **Sociální a rodinná politika, Vzdělávání a sport, Digitalizace, Regionální a místní rozvoj, Spravedlnost a právo**.

c) Dále navazuje na již schválené, národní koncepční a strategické dokumenty.

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 (**Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2016**),
- Koncepci bydlení ČR 2021+ (Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, 2021) a Koncepci sociálního bydlení ČR 2015–2025 (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 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**).

Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále „MPSV“) je koordinátorem politiky přípravy na stárnutí v České republice. MPSV tak koordinuje a propojuje jednotlivé strategie resortů v oblasti přístupů ke stárnutí a promítá průřezové priority v seniorské politice. V minulosti se na přípravu na stárnutí zaměřovaly tyto dokumenty:

- Národní program přípravy na stárnutí na období let 2003 až 2007 (**Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2007**),
- Národní program přípravy na stárnutí na období let 2008 až 2012 (**Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2008**),
- Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí na léta 2013 až 2017 Aktualizovaná verze k 31. 12. 2014 (**Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2014**).

## 1.4 Interakce institucí trhu práce s fiskální a měnovou politikou podporující stabilnější a udržitelnější eurozónu jako katalyzátor systémových změn v EU

Závěry ze shromážděného výzkumu pokrývají tato témata a podtémata:

### A. Interakce trhu práce s fiskální a měnovou politikou

#### Evropské ekonomické instituce a lokální úroveň

**N. Acoccella a G. Di Bartolomeo** (2007) uvádí, že Evropské instituce vykazují tři druhy zkseslení: a) zkseslení ve prospěch trhů; b) zaujatost ve prospěch pravidel; c) zaujatost ve prospěch krátkodobé stability (zejména cenové stability). Modely, které inspirovaly utváření evropských institucí, zaujaly spíše schizofrenní postoj k institucím trhu práce. Některé analýzy předpokládají danou výkonnost trhu práce, a tedy dané instituce trhu práce, přičemž zanedbávají interakce mezi nimi a fiskální a měnovou politikou. V tomto duchu může mít například konzervativní centrální bankéř bouřlivý účinek na chování odborů, a tím přimět jejich ctnostné jednání a snížit narušení výstupu. Kromě reálné mzdy a zaměstnanosti se mohou odbory zajímat také o úroveň a/nebo složení veřejných výdajů. Druhý klíč spočívá v přehodnocení korporativismu jako proveditelného souboru institucionálních uspořádání navržených k internalizaci některých negativních makroekonomických externalit a k poskytnutí jejich pozitivního řešení. Třetím klíčem je uvažování o státním rozpočtu v jeho dvojí roli zajišťovat veřejné výdaje cenné pro členy odborů a využívat deformující daně. Tato charakteristika rozpočtu umožňuje vyvodit politické závěry v souladu s pozorovaným vývojem sociálních paktů v posledních desetiletích, které znamenají přechod od směny mezi umírněností mezd a vyššími veřejnými výdaji k výměně mezi umírněností mezd a nižšími veřejnými výdaji. Tato analýza má relevantní důsledky pro současnou diskusi o institucionálních reformách v Evropě. **P. Aghion, N. Bloom, B. Lucking, R. Sadun a J. van Reenen** (2021) zjišťují, že negativní šoky poškozují růst v centralizovaných firmách a provozovnách výrazně více než v jejich decentralizovaných protějšcích. To platí bez ohledu na to, zda autoři použijí exportní šoky, které se liší v jednotlivých odvětvích, nebo úroveň založení nebo exogenní prediktory těchto negativních otřesů, jako je trvanlivost produktu. Tento efekt je řízen odvětvími, která zaznamenala větší nárůst turbulencí (měřeno odlivem produktů a volatilitou akciového trhu), které doprovázely krize. Skutečnost, že Spojené státy mají relativně více decentralizovaných (a tedy flexibilních) firem, znamenala potenciálně, že by mohly překonat globální ekonomické bouře lépe než v mnoha centralizovanějších zemích (např. v jižní Evropě).

## Centrální bankovníctví a jeho cíle

**Ch. Allsopp a D. Vines** (2000) se zaměřili na vznikající konsenzus, že inflace by měla být řízena „funkcí reakce úrokových sazeb“ s charakteristikou, že (a) by měl existovat jasný závazek ke střednědobé kontrole inflace a (b) že tento závazek by měl být dodržen s minimálními náklady ve smyslu kolísání produkce a inflace. Součástí tohoto konsenzu je, že v ideálním případě by taková reakční funkce měla být začleněna do instituce (v praxi centrální banky) s jasným mandátem vedoucím k relativně předvídatelnému chování soukromým sektorem. S rozvojem konsenzu ve prospěch nepřizpůsobivých politik proti inflaci došlo k mnoha pokusům o vytvoření rámců, které by přinesly kombinaci bezpečné „nominální kotvy“ s přiměřenou stabilitou výstupu a zaměstnanosti. Odpovědností měnových orgánů je usilovat o „cenovou stabilitu“ a v souladu s tím podporovat širší ekonomické cíle – které mohou zahrnovat stabilizaci i růst a zaměstnanost. Založení úrokové politiky na budoucích vyhlídkách inflace má výhodu v tom, že v zásadě bere v úvahu všechny relevantní informace. Rozhodně to nezahrnuje „ignorování výstupu“. Naopak stabilizace by byla součástí cíle a lexikografické řazení cílů by zajistilo, že pokud by byla inflace pod kontrolou, bylo by možné sledovat cíle zaměstnanosti a růstu. Závazek měnové politiky k cíli cenové stability zavazuje celou makroekonomickou politiku ke stejnému cíli. To neznamená, že ostatní aspekty politiky (jako je fiskální politika) jsou nedůležité. Pokud by fungovaly automatické fiskální stabilizátory, odebírající část váhy z funkce, reakce měnové politiky a kolísání úrokových sazeb by byly menší. To by mělo důsledky pro směnný kurz v otevřené ekonomice. **P. Fève, J. Matheron a J.-G. Sahuc** (2010) připomínají, že eurozóna jako celek zaznamenala v desetiletích výrazný klesající trend inflace a současně dlouhé období útlumu aktivity. Autoři kvantifikují význam postupných inflačních šoků v hospodářském cyklu eurozóny. K tomu formulují model různých reálných a nominálních tření. Hlavním výsledkem je, že tyto šoky jsou důležité, protože změny inflačního cíle jsou postupné. Rámec navíc umožňuje oddělit příslušné role nadměrných přetrvávajících reálných mezd a reálných úrokových sazeb a snížené ekonomické aktivity v euru, přičemž reálné mzdy hrály podružnou roli.

## Fiskální unie a sociální politika EU

**F. Balassone, S. Momigliano, M. Romanelli a P. Tommasino** (2014) uvádí, že architekti měnové unie si byli plně vědomi její nedokončenosti. Potřeba doplnění jednotné měny federálním rozpočtem byla zdůrazněna již při prvních diskusích o projektu. Fiskální unie nikdy nevznikla, protože nebyly politické podmínky. Kromě hloubky a technické náročnosti reformy ekonomická teorie a skutečná praxe také podporují přiřazení distribučních a stabilizačních funkcí federálnímu státu.

Vyžadovalo by to harmonizace (nebo lépe integrální přepracování) většiny stávajících zákonů na národní úrovni. Přejít na fiskální a politickou unii by vyžadoval hluboký pocit důvěry lidí mezi jednotlivými národy. Je také potřeba řešit staré problémy (veřejné a soukromé dluhy i strukturální dluhy, nedostatky v některých ekonomických systémech). Celoevropská podpora nezaměstnanosti může fungovat za předpokladu, že jde o krok směrem k nevyhnutelnému stupni přerozdělování napříč zeměmi. Autoři navrhuji celoevropský důchodový systém prvního pilíře založený na pomyslném definovaném příspěvku. To by zvýhodnilo mobilitu práce. **J. Grahl a P. Teague** (2013) tvrdí, že všeobecně se uznává, že institucionální architektura měnové unie v Evropě je hluboce chybná. Ačkoli se vedla značná diskuse o tom, jak lze tyto nedostatky napravit, relativně málo bylo řečeno o úloze, kterou může hrát sociální politika EU při vytváření stabilnější a udržitelnější eurozóny. Tvrdí se, že určitá forma „sociální unie“ EU je naléhavá, protože bez ní nelze vyřešit bezprostřední finanční problémy, kterým čelí členové eurozóny. Článek tvrdí, že je nepravděpodobné, že vznikne plnohodnotná sociální unie, která by zahrnovala masivní přesuny z evropského jádra na periferii. Zároveň se předpokládá, že sociální politika EU bude muset být značně posílena, přičemž intervence se zaměří na vytváření pracovních míst a na schopnost národních vlád udržet domácí sociální bezpečnost. Argument je, že úspěšná rekonstrukce vyžaduje zásadní přenos suverenity na federální instituce, aby byl systém chráněn a udržován suverénním zřízením. V makroekonomické oblasti vyžaduje ekonomickou vládu eurozóny s kapacitně funkční fiskální politikou diferencovanou napříč členskými státy a podřízenost Evropské centrální banky (ECB) této vládě. Z politického hlediska to vyžaduje, aby nové cesty byly legitimní. Vzhledem ke ztrátě lidové podpory pro Evropu lze legitimitu získat pouze úplným přeorientováním, které by posunulo pravidla hospodářské soutěže a posílilo trh ze stavu cílů na stav prostředků. I když by časem mohl být plnohodnotný evropský sociální stát tím nejlepším vyjádřením politiky, v bezprostřední budoucnosti bude zahájen rozsáhlý program zaměstnanosti.

### **Přezkum měnové politiky ECB**

**P. Hartmann a F. Smets** (2018) přezkoumali měnovou politiku Evropské centrální banky (ECB) během jejího prvního období 20 let existence. Celkově ECB dosáhla cenové stability mandátu, navzdory velmi náročným krizovým obdobím v posledním desetiletí. Ale po dluhové krizi, kdy celková inflace a různé ukazatele jádrové inflace klesly výrazně pod 1 procento, řada ukazatelů poukázala na vznik rizik odkotvení inflačních očekávání, a dokonce rizika deflace. Zmizely až poté, co ECB zahájila komplexní balíček uvolňování včetně kvantitativního uvolňování, cílené úvěrové operace a záporné měnově-politické sazby. Jednoduchá reakce politiky v reálném



časem naznačuje, že jak zpřísnění základních sazeb v roce 2011, tak následně uvolnění byly v souladu s tehdejší projekcí růstu a inflace ECB a s jinými profesionálními prognostiky. Nevyřešené problémy veřejných a soukromých rozvah a z toho vyplývající finanční fragmentace v eurozóně kladly překážky účinnosti měnové politiky ECB. Měnová politika přitom nemůže takové problémy solventnosti přímo řešit. V tomto novém kontextu ECB posílila nestandardní sadu nástrojů na další úroveň, počínaje nástrojem výkonným programem přímých měnových transakcí (OMT-Outright Monetary Transaction). Analýza funkce reakce úrokových sazeb ECB naznačuje, že ECB sledovala inflační cíl symetricky. Ekonomická analýza ECB a její čtvrtletní makroekonomické projekce tvořily hlavní základ její měsíční měnové politiky při rozhodnutí. Teprve s příchodem bankovní unie získala ECB od listopadu 2014 důležitou roli bankovního dohledu, což znamenalo komplexní mikroobezřetnostní odpovědnost a některé omezené makroobezřetnostní odpovědnosti. **M. N. Jovanović** (2012) publikuje, že eurozóna a její měna euro jsou úspěšný federalistický projekt. Měnová unie uspěla, ale ekonomika, která přináší dlouhodobou prosperitu a růst, teprve přijde. Oproti předchozí situaci měnová unie nahrazuje měnové riziko rizikem fiskálním. Pokud národní vlády nadměrně utrácí, je znehodnocení směnného kurzu národní měny nahrazeno zvýšením úrokové sazby národních vládních dluhopisů. Eurozóna přinesla a udržela stabilitu cen. Pomohla překonat globální finanční krizi a její následky. Stabilita měny není známkou její základní ekonomické síly. Síla měny je ztělesněna v ekonomickém růstu, reformované výrobní struktuře, zvýšené produktivitě a neustálém přizpůsobování se ekonomickým výzvám a příležitostem. Pokud nedojde k výraznějšímu zvýšení produktivity, dojde k malému růstu. Souvisí to s reformou (zejména v jižních zemích) na trhu práce, s potřebou vzdělávat pracovní síly, aby přinášely nové příležitosti, a investovat do nových a vysoce produktivních technologií s ohledem jak na stárnutí populace v Evropě, tak na konkurenci z Asie. Volbou pro eurozónu je 1) slabě uplatňovat pravidla eurozóny v nefunkční měnové unii, nebo 2) jít za silnější fiskální, hospodářskou a politickou unii. Dokud jsou národní vlády suverénní a EU postrádá politickou unii, má eurozóna potenciál k rozpadu. Základním problémem je chybná diagnóza krize. Není to způsobeno chabým a nedbalým prosazováním pravidel, ale spíše zásadně chybným modelem, na kterém byla eurozóna postavena. Tento investovaný kapitál je posílen tlakem trhu, který může přimět země ke kompromisu. Dosud byla eurozóna, zejména Německo, před trhy, protože několik zemí eurozóny bylo (dočasně) zachráněno. S příliš velkým zadlužením a bez možnosti devalvace by se země s pomalým růstem měly zaměřit na strukturální reformy, které mohou snížit domácí náklady na pracovní sílu, stimulovat konkurenci a podnikání, zavádět nové technologie, a přitom dodržet své cíle znovu získat konkurenceschopnost své produkce a ekonomický růst. Jedinou strategií, kterou dosud zavedly národní vlády a lídři eurozóny, bylo dohlížet na řetězec záchrany členských zemí eurozóny.

Reálná stránka ekonomiky (růst, zaměstnanost, výstup) je důležitější než nominální ukazatele (inflace, rozpočtový deficit). Vyšší růst byl vždy nejlepší cestou z dluhové (absolutní i relativní) zátěže. Vyhlídky růstu v blízké a střednědobé budoucnosti jsou však poměrně slabé. Motorem hospodářského růstu EU byl jednotný evropský trh, nikoli euro. EU se mění ve vícerychlostní a vícesměrnou EU.

## Kritika měnové integrace

**I. Kalaitzoglou a B. Durgheu** (2016) zkoumají vhodnost přijetí eura revizí interakce mezi finančním a ekonomickým růstem v Evropě. Empirická zjištění naznačují, že ani politická, ani měnová integrace nevykazuje žádný přímý dopad na ekonomický růst. Místo toho je jejich dopad spíše nepřímý prostřednictvím růstu financí a dluhu. Měnová integrace umožňuje zemím více si půjčovat a urychluje finanční růst. Zvýšené tržní hodnoty a lepší financování dále urychlují hospodářský růst, což naznačuje spirální endogenní vazbu mezi těmito třemi ukazateli. Tato vazba je však pozorována pouze v rámci členských států eurozóny, což zdůrazňuje existenci euroefektu. Tento efekt se zdá být silný, zvláště během podmínek před rokem 2008, kdy i země s vysokými zůstatky dluhu mohly těžit ze spirály a zažívat vyšší ekonomický růst. Naproti tomu během období po roce 2008 lze pozorovat prudkou korekci tržních hodnot a ekonomického růstu, zejména u zemí s vysokou úrovní dluhu. To obrátí zmíněnou spirálu a vede k recesi. V důsledku toho se zjistilo, že euro hraje dvojí roli. Za prvé, má pozitivní nepřímý dopad na hospodářský růst tím, že umožňuje zemím zapojit se do spirálovitého endogenního propojení mezi finančním a ekonomickým růstem a také dluhem. Lepší přístup k financování umožňuje více investic, které zvyšují HDP. To zvyšuje tržní hodnoty, což dále podporuje ekonomický růst. Tato nevázanost by však mohla vést země k tomu, že si budou více půjčovat, což by zavedlo morální hazard z nadměrného vypůjčování. Tato druhá role eura představuje makroekonomické riziko, v němž by země mohly usilovat o hospodářský růst prostřednictvím lepšího úvěrového profilu v důsledku měnové integrace spíše než prostřednictvím zlepšování základů země. **K. Kotarski** (2018) tvrdí, že většina reformních plánů pro řešení krizového dědictví v eurozóně se soustředila na jakýsi druh fiskální a finanční unie. I když mohou být ekonomicky proveditelné, za určitých podmínek vyžadují také příznivé politické okno k jejich realizaci, protože znamenají zrušení národní suverenity ve fiskální politice. Postkeynesovský přístup nabízí doporučení, jako jsou monetární finance. Vytvořením fiskální a finanční unie by nebylo možné omezit finanční nestabilitu a rostoucí celkovou zadluženost. Absence přísnější makroobezřetnostní regulace finanční unie by vedla pouze k socializaci rizik. Zavedením fiskální unie v případě neexistence heterodoxního přístupu k předcházení finančním krizím jen zhorší špatný stav rozvah evropských států. Evropští politici musí být přísnější

a opatrnější vůči růstu dluhu v budoucnu a zároveň uvolněnější v postoji k omezení tvorby úročených peněz ve fázi oddlužení hospodářského cyklu.

### **Kolektivní instituce k držení hluboké integrace a makrofinanční stability**

**K. H. O'Rourke a A. M. Taylor (2013)** uvádí, že se stále neví, zda eurozóna může dosáhnout minimálních kolektivních institucí potřebných k udržení hluboké integrace a makrofinanční stability takového druhu, jaký může americká ekonomika považovat za samozřejmost. Skutečnost, že eurozóna dosahuje špatného skóre na základě optimálních měnových oblastí, naznačuje potřebu mechanismů umožňujících hladší a symetričtější přizpůsobení mezi jejími členy. Pomoci mohou kroky ke zvýšení mobility pracovních sil, například zlepšením přenositelnosti důchodového nebo zdravotního pojištění. Silnější fiskální centrum jako ve Spojených státech je žádoucí, ale s malou perspektivou; členské státy se tedy budou muset zapojit do proticyklické fiskální politiky. Pro některé země velikost jejich stávajících dluhů znamená, že k tomu, aby znovu získaly schopnost tak učinit, bude nutná restrukturalizace dluhu. Obtížnost vývoje automatických stabilizátorů pro celou eurozónu by měla zaměřit pozornost na design a politiku Evropské centrální banky. Vzhledem k tomu, že asymetrická úprava založená na vnitřní devalvaci je nákladná a neefektivní, měla by ECB umožnit vyšší míru inflace pro eurozónu jako celek v dobách hospodářského a finančního stresu, aby se usnadnila úprava relativních cen. To by mohlo být zakotveno v různých politických režimech, jako je diskutovaný cíl nominálního hrubého domácího produktu (HDP) nebo „Evansovo pravidlo“ americké centrální banky, které slibuje držet úrokové sazby na nízké úrovni, dokud nebudou dosaženy určité cíle v oblasti nezaměstnanosti. Přechod k takovému režimu nemusí být považován za neslučitelný s mandátem Evropské centrální banky pro cenovou stabilitu. Bankovní unie se zdá být nezbytná. To by zahrnovalo společný bankovní dohled, společné postupy řešení problémů a společné pojištění vkladů a alespoň některé prvky fiskální unie. Flexibilnější a proticyklicktější kombinace makroekonomických politik, zahrnující určitou kombinaci volnější měnové politiky, vyšší míry inflace, slabšího eura, restrukturalizace dluhu a fiskálních stimulů ze strany hlavních vlád (nebo některé instituce na úrovni Evropské unie, jako je Evropská investiční banka), je v současnosti zapotřebí, a dále je zapotřebí, aby byl proces přizpůsobení méně asymetrický a snížilo se riziko kolapsu eurozóny. Rozpad eurozóny by zahrnoval přejmenování aktiv a pasiv a v některých případech také selhání státu. To by znamenalo velké přeshraniční redistribuční účinky se značnými spornými nároky ze strany oficiálního sektoru. Postiženo by bylo ještě větší množství soukromých smluv, které by se týkaly nejen bank a firem eurozóny. Má-li se předejít destabilizujícím kapitálovým tokům a roům nákladných soudních sporů a nejistoty, je-li eurozóna předurčena k rozpadu, je

nezbytná rychlost a spolupráce. **A. Simonazzi, A. Ginzburg a G. Nocella** (2013) navrhuje dvě interpretace, které zohledňují přetrvávající německé přebytky běžného účtu, které se promítají do stejně přetrvávajících deficitů zemí na evropské periferii. Podle prvního je německý přebytek výrazem „ctnostného“ úsporného chování, které má být rozšířeno na periferii. Druhý tvrdí, že nárůst čistého vývozu odráží stagnaci německé domácí poptávky. Rozdíly v cenové konkurenceschopnosti jsou pouze částí vysvětlení nerovnováhy, a expanze německé vnitřní poptávky by nestačila k tomu, aby poskytla životaschopnou odpověď na dlouhodobou udržitelnost eurozóny. Pro pochopení přetrvávání deficitů na evropské periferii je třeba vzít v úvahu hlavní rys reorganizace německého ekonomického systému, včetně jeho přerozdělování příjmů a důsledků poptávky. Autoři vyzdvihují tři prvky: účinky rozšíření na východ, zbídačení produktivní matrice periferních zemí a kvalitní složení obchodních toků. Analýza je zásadním předpokladem pro navrhování obchodních a průmyslových politik zaměřených na nápravu rostoucího vychýlení obchodu EU, zejména prostřednictvím většího obchodu mezi deficitními zeměmi.

### **Ponaučení z postoje Polska k přijetí eura a diskuse o politice pro pobaltské země podle zkušeností z Lotyšské transformace**

**A. Visvizi a P. Tokarski** (2014) přehodnocují logiku postoje Polska k přijetí eura a vyvozují ponaučení, které země může nabídnout, pokud jde o vyvíjející se dynamiku a rysy evropského vývoje. Vstup Polska do eurozóny byl zkoumán z širší perspektivy procesu reformy politiky spojeného se systémovou transformací. Tento teoretický krok byl v souladu s vytvořením vztahu expanze a přechodu do eurozóny. V souladu s tím se lze domnívat, že rozhodnutí o přijetí eura a dosažení reálné a nominální konvergence není pouze funkcí členství Polska v EU, ale především funkcí přechodu, což je faktor, který se obvykle bagatelizuje. Aby bylo možné koncepčně zarámovat analýzu, byl vytvořen úplnější, holistický obraz zaměstnaných. Nástroj historické institucionalizace (HI – historical institutionalist) umožňuje zohlednit výchovné struktury, ale také inkrementální institucionální ukazatele pro identifikaci institucionálních změn od roku 1989 až do krize eurozóny. Konkrétně kationtem HI je to, že institucionální uzamčení, případy institucionálního chování ovlivňující následné vlny času se zohledňují, rovněž sezohledňují i možné důsledky jeho vstupu do eurozóny. Do doby, než se Polsko připojilo k maastrichtským konvergenčním kritériím, se situace změnila v období vázaného *acquis communautaire*. Jak se však eurozóna snaží o maastrichtská konvergenční kritéria, značný „dočasný manévrovací prostor“ spouští negativní přelévání spojené s dosažením nominální krize a jejími důsledky pro důvěryhodné transakční náklady procesu reformy politiky. Případ Polska zdůrazňuje, že Polsko je povinno zavést konzistentnost eura, které je vlastní

provádění selektivní nepružnosti a dočasného prostoru pro stimuly, které účinně oddalují posun a zpětný pohyb Polska v eurozóně, čímž vrhají stín na polský přechod a jeho udržitelnost. Je třeba, aby provedení maastrichtské konvergence pečlivě zvažilo rámec EU pro správu ekonomických záležitostí (výchozí) expanze eurozóny, aby odpovídalo komplexním právním závazkům a hospodářské konvergenci. **T.-A. Borgersen a R. M. King** (2011) použitím rámce, který rozlišuje nominální i reálné příspěvky k inflaci, spojují inflační výkonnost Lotyšska s účinky, které jsou v jádru ekonomické transformace země. Příspěvek k inflaci z reálné strany ekonomiky je důležitý pro transformující se země, protože stimuluje potenciál pro budoucí růst a lepší životní úroveň. Strukturální inflace slouží jako náhrada za normativní úroveň inflace, kterou potřebuje transformující se ekonomika k provedení restrukturalizace, na niž přechod spoléhá. S ohledem na plnění maastrichtských kritérií se však nerozlišuje mezi reálnou a peněžní složkou inflace. Z pohledu hospodářské a měnové unie (EMU – Economic and Monetary Union) je vysoká inflace, vzhledem k potenciálu podkopat stabilitu eura, argumentem pro omezení vstupu nových členů. Z pohledu tranzitivní ekonomiky jsou však reálné faktory ovlivňující inflaci žádoucí, protože ekonomika je jádrem nezbytného přesunu zdrojů mezi sektory. Jako zdroje inflace se objevují dva faktory: nominální faktory, reprezentované růstem světových tržních cen a směnného kurzu, a reálné faktory. Reálné příspěvky lze opět rozdělit na dva: rozdíl v růstu produktivity mezi obchodovatelným a neobchodovatelným sektorem (efekt produktivity) a relativní velikost obou sektorů (efekt velikosti). V Lotyšsku, kde se velikost neobchodovatelného sektoru zdá nepřiměřená, představuje efekt produktivity 87 procent průměrné strukturální inflace. Je to proto, že velikost neobchodovatelného sektoru působí jako škálovací faktor pro efekt produktivity – a v případě Lotyšska zesiluje dopad efektu produktivity na strukturální inflaci. Ve veřejné debatě o inflaci jsou však jak efekt velikosti, tak efekt produktivity obvykle ignorovány. Tvrdí, že přechod, strukturální reformy a doprovodné reálné faktory ovlivňující inflaci byly v samém srdci inflačního procesu země. Strukturální reformy by mohly v nadcházejících letech nadále vyvíjet tlak na růst cen, i když v současnosti je potlačován recesí vyvolanou deflací. Z diskuse o politice pro pobaltské země ve světle globální nerovnováhy a rostoucích potíží na úvěrových trzích byla uvedena mezi politickými doporučeními změna investiční strategie s cílem odklonit investice a výrobu z neobchodovatelného sektoru do obchodovatelného sektoru. Taková strategie by rovněž ovlivnila strukturální inflaci.

## B. Období velké recese

### Dilema reakce na pokračující pomalý recesní růst

**Ch. Allsopp a D. Vines** (2015) uvádí, že po 7 letech trvání velké recese došlo k určitému zotavení, ale jen v málo zemích znamená trvalý návrat k rychlejšímu růstu. Výkon je stále výrazně nižší než trend předchozího růstu. Finanční sektory stále vypadají křehce, i když méně nebezpečně než na vrcholu krize. Politici čelí dilematu. Mohou reagovat na pokračující pomalý růst a recesní síly s úrokovými sazbami blízko nule a riskují pokračování zvýšení cen aktiv, nebo mohou využít fiskální politiku ke zvýšení nabídky veřejného sektoru k vyrovnání přebytečných úspor v soukromém sektoru. Funkce reakce fiskální politiky byla zpočátku rozumná, ale pak se stala nefunkční. Politika se zdá být zpočátku potřebným fiskálním stimulem k uzavření produkční mezery. Ale obrátilo se to zpět k narůstání veřejného dluhu. Když jsou úrokové sazby na své nulové hranici, nahromadění dluhu by mělo být ignorováno jako předmět politiky, protože a) je nezbytný pro obnovu poptávky a b) nahrazuje jiné zdroje poptávky a zejména investice, když se mají zotavit. Fiskální reakce by se měla zaměřit na to samé jako funkce reakce měnové politiky, tj. cílit na mezeru výstupu, dokud inflace je pod kontrolou. Funkce reakce „rozdělené“ fiskální politiky by byla náročná: 1) v dobách fiskální politiky s aktivní stabilizační rolí by byly vyžadovány nové kompetence v rámci ministerstev financí a jiných institucí; 2) bude třeba poskytnout pokyny, kdy a kde by rozdělení mělo fungovat a jaká by měla být „pravidla pro přechod na euro“; 3) v tomto období nesmí poškodit stabilizaci veřejného dluhu. Úplné uzdravení nenastane, dokud soukromý sektor nezačne znovu investovat. To se stane, až bude jasné, zda makroekonomická politika je schopna udržet oživení, díky kterému by se taková investice vyplatila. Takové oživení bude možné pouze v případě, že dojde k výrazné změně rámce makroekonomické politiky, změně režimu, který obsahuje novou formu reakce fiskální politiky funkce. Jakmile dojde k zotavení, měla by být možná fiskální konsolidace, aniž by došlo k poškození. Politici budou vědět, že se dostatečně zvýšila poptávka, aby vyvolala inflační tlak. Měnové orgány začnou znovu zvyšovat úrokové sazby. Fiskální úřady budou muset dávat pozor, aby se nakonec nekonsolidovaly tak rychle, že by vyvolaly zájem o ponechání sazeb příliš nízkou, příliš dlouho. Dokud nebude zotavení z velké recese bezpečné, fiskální orgány se musí znovu zapojit do řízení ekonomiky v krátkodobém horizontu, soukromý sektor musí vědět, že to skutečně udělají.

### Celková změna ekonomického modelu

**R. Bellofiore** (2013) uvádí, že v rámci evropské dynamiky hospodářských a sociálních otřesů je klíčovým prvkem chybný návrh „jednotné měny“ spolu

s neomerkantilistickým zlomem rozdělujícím „jádro“ severní Evropy a „periferii“ většinou tvořenou jihoevropskými zeměmi. Institucionální nastavení eurozóny a německé úsilí o fiskální úspory přivedly oblast do dvojité recese. Cesta z krize vyžaduje nejen měnové reformy a expanzivní koordinovaná fiskální opatření, ale také celkovou změnu ekonomického modelu. Ten musí být postaven na novém „motoru“ poptávky a růstu. Skutečná konvergence evropských ekonomik by si vyžádala politiky, které jsou opakem těch, které byly identifikovány v Maastrichtské smlouvě a následně zavedeny do praxe. Zejména dočasné, ale podstatné zvýšení vládních deficitů financovaných novými penězi – deficity, které by mohly být označeny jako „produktivní“, přispívající k odlišnému složení výstupu a vyšší úrovni produktivity v rámci systému. Tento druh politiky zpočátku nemůže vést k vyšší inflaci a zvýšení poměru dluhu k HDP v dohánějících zemích. Ale růst cen a fiskální „nerovnováhy“ by se znovu vstřebaly, dokud bude politika účinná. Je také jasné, že tyto strukturální politiky nepotřebují pouze fiskální transfery, ale pomohla by jim i určitá flexibilita směnného kurzu. Odblokování evropské skutečné „nerovnováhy“ vyžaduje zásah, který se netýká pouze reflace na straně poptávky a/nebo zpětné vazby mezd na produktivitu. Vyžaduje se také silný zásah na straně nabídky a do výrobní struktury spolu s finanční stabilizací.

### **Silný zesilující efekt úvěrového kanálu a důsledky fiskálních pravidel**

**M. Ciccarelli, A. Maddaloni, J.-L. Peydró a T. Monacelli** (2013) analyzovali, jak finanční křehkost ovlivnila měnový transmisní mechanismus zejména prostřednictvím úvěrového kanálu. Transmisní mechanismus měnové politiky po krizi získal silný zesilující efekt úvěrového kanálu. Pro tyto země je křehkost bank zvláště důležitá v letech 2008–2009, zatímco bilance firem/domácností v rámci měnové politiky byla po celé období významná, zejména u malých firem. Se všemi nezbytnými výhradami, že výsledkem takové nestrukturální analýzy může být, že dopady společných měnových sazeb na růst HDP jsou v jednotlivých zemích značné a heterogenní. Problémy s bankovní bilancí byly zmírněny (a kanál bankovních půjček do značné míry zmírněn) intervencemi ECB, které se zaměřovaly téměř výhradně na likviditu, zatímco rozvahový kanál nefinančních dlužníků stále nefunguje, zejména ve finančně ohrožených zemích. Větší likvidita centrální banky pomohla vytvořit lepší podmínky pro dlužníky. Výsledky však také naznačují, že politická práce do konce roku 2011 mohla zaostávat za zvýšením dostupnosti úvěrů pro malé firmy, zejména v problémových zemích. To podpořila doplňková politická opatření zejména 3leté dlouhodobé refinanční operace (LTRO – long-term refinancing operations) a rozšíření rámce zajištění tak, aby zahrnoval úvěry malým a středním podnikům jako způsobilé zajištění pro centrální banky. Specifické politiky zaměřené na posílení

úvěřů pro finanční sektor, jako jsou programy financování úvěřů, by zároveň mohly být prospěšné k řešení tohoto problému v eurozóně. **J. Creel, P. Hubert a F. Saraceno** (2012) uvádí, že společným rysem fiskálních reforem EU je, že fiskální nástroje jsou stále více považovány za konečný cíl. Dosažení fiskální rovnováhy a snížení veřejného dluhu stírá dopad těchto politik na produkční mezeru a inflaci, potažmo na makroproměnné, které jsou spolu s nezaměstnaností hlavními a obvyklými cíli politických strategií. Na rozdíl od tohoto pohledu se pozornost přesouvá na makroekonomické důsledky evropských fiskálních pravidel. Nové pravidlo zadlužení by jistě vedlo k nižším úrovním zadlužení, a tudíž k větším fiskálním manévrovacím prostorům v budoucnu, ale na rozdíl od zlatého pravidla veřejných financí by jeho zavedení velmi nákladné, protože požadavek na prosazení podstatné konsolidace v krátkém období by byl podstatně vyšší než u zlatého pravidla a poškodil by mezeru výstupu a míru inflace. Strop cyklicky očištěného deficitu také vede k nepříznivým výsledkům, zatímco maastrichtský status quo se svým stropem pro celkový veřejný deficit by byl jakýmsi „druhým nejlepším“ za zlatým pravidlem veřejných financí, které je dle autorů na prvním místě.

### Uzákonění fiskálního kompaktu

**A. Diamantopoulou a K. Pierrakakis** (2019) uvádí, že téměř deset let po původním projevu se zdá, že dopad velké recese absorbovala na úrovni EU, zejména preventivní a monitorovací stránka fiskální politiky. Uzákonění evropského semestru v roce 2010 a Smlouvy o koordinaci a správě stability nebo „fiskální kompakt“ (TSCG – Treaty on Stability Coordination and Governance) v roce 2013 jsou mechanismy pro kontrolu a koordinaci fiskální politiky jednotlivých členských států. Tyto zásady jsou stále omezené ve srovnání s fiskálními převody plně integrovanými hospodářskou unií. To ukazuje, že zatímco evropská solidarita byla zjevná, během krize má tato solidarita meze. Zdá se, že populisté ovlivňují nejen politickou rétoriku, ale i tvorbu politiky. Tato negativní atmosféra vedla k strožejším programům a nižší ochotě uzákonit a implementovat tyto programy. A místo cílení, jak zvýšit produktivitu řeckých dělníků a zmenšit rozsah „černých trhů“ na národní úrovni EU nebo na postupující mechanismy fiskálních transferů na úrovni EU, byla vždy pozornost zaměřena na deregulaci a flexibilitu práce.

### Strukturální reformy zranitelných zemí

**T. Hoshi a A. K. Kashyap** (2015) uvádí, že Bank of Japan snížila základní úrokovou sazbu na nulu, ale deflacii nezastavila. Federální rezervní systém a Bank of England (BoE) snížily úrokovou sazbu agresivněji než zpočátku Bank of Japan (BoJ), ale také velmi rychle rozšířily své rozvahy a vyhnuly se deflacii. Reakce ECB byla



mezi Federálním rezervním systémem a BoE a BoJ, prognóza inflace v eurozóně byla hluboko pod cílem ECB. Japonsku by umožnilo se rychleji zotavit z bankovní krize a obnovit růst rekapitalizace bank a strukturální reformy. Francie, Itálie a Španělsko odmítají rozsah bankovního problému a potřebu rekapitalizovat své banky. Nezbytné strukturální reformy byly před krizí opožděny a nyní je bude nutné provést v křehčím prostředí. Německo s některými vážnými strukturálními reformami začalo před krizí. Ve Spojených státech banky byly nuceny rekapitalizovat relativně rychleji a ekonomika nečelila typu strukturálních problémů, které vykazovaly Japonsko a Evropa. V absolutním měřítku bylo oživení USA vlažné navzdory řadě mimořádných makroekonomických politik. Východoasijské země začaly zpříšňováním fiskální politiky na základě doporučení Mezinárodního měnového fondu (MMF), ale brzy přešly k větší fiskální expanzi. Po globální finanční krizi začaly Spojené státy a evropské země opět s fiskální expanzí, ale brzy přešly na přísnější fiskální politiku, zejména v Evropě. Autoři zjišťují procyklickou fiskální politiku pro mnoho evropských zemí po globální finanční krizi, což zpomalilo oživení v Evropě. **J. K. Galbraith** (2015) píše, že krize se poprvé objevila v roce 2007 s problémy na trhu mezibankovních půjček a trh subprime hypoték začal implodovat. Krize rostla na intenzitě se zpomalením americké ekonomiky a prodejem Bear Stearns v březnu 2008. Došlo k rychlému zhoršení finančních podmínek a po bankrotu Lehman Brothers a prodeji Merrill Lynch propukla panika. Brzy poté vedl kolaps American International Group (AIG) a Fannie Mae a Freddie Mac v září 2008 k velkým vládním intervencím s cílem zabezpečit bankovní sektor proti rostoucím ztrátám z cenných papírů krytých hypotékami. Krize se neomezila pouze na Spojené státy. Evropa čelila podobným bankovním problémům, které vedly k virtuálnímu kolapsu národních ekonomik v zemích jako Řecko, Irsko a Island. „Velká finanční záchrana“ bank ze strany vlád v roce 2008 stabilizovala trhy a zastavila další kolaps, ale od té doby se evropské ekonomiky potýkaly s úplným zotavením. Islandu se podařilo z krize dostat. Řecko dlouho balancovalo na pokraji ekonomického kolapsu a realizace úsporných opatření pokračuje s významnými dopady na jednotlivce, rodiny, společnosti a národy.

### **Dluhový pákový efekt soukromého sektoru**

**S. Storm a C. W. M. Naastepad** (2016) tvrdí, že krize eurozóny byla nesprávně interpretována buď jako krize fiskální rozmařilosti, nebo zhoršující se konkurenceschopnosti jednotkových mzdových nákladů (způsobené nepružnými trhy práce), nebo jejich kombinací. Na základě těchto diagnóz byly krizové země léčeny fiskálními úspornými opatřeními, snižováním mezd a deregulací trhu práce. Bylo očekáváno, že bude obnovena nákladová konkurenceschopnost a oživení růst (prostřednictvím vývozu) a zároveň umožněna fiskální konsolidace a oddlužení soukromého

dluhu. Opatření nezabraly, protože skutečná příčina krize spočívá v neudržitelném dluhovém pákovém efektu soukromého sektoru, kterému napomohla liberalizace trhů evropských financí a „přebytek globálního bankovníctví“. **M. A. El-Erian** (2013) uvádí, že na začátku dluhové krize v eurozóně před více než třemi lety se všichni dívali na skupinu zemí s hodnocením AAA (Rakousko, Finsko, Francie, Německo, Lucembursko a Nizozemsko), aby ukotvili evropskou loď a hodili záchranné prostředky na loď periferním zemím (původně Řecko, Irsko a Portugalsko). Jejich zásah měl být chirurgický, dočasný a reverzibilní. Měli se zavázat k přímému půjčování a měli podporovat dodatečné financování od regionálních organizací, jako je ECB. A měli tak učinit v kombinaci s navrženými pobídkami, které měly slabší země povzbudit k reformám a k opětovnému získání ekonomické a finanční síly. O tři roky později situace v Evropě zůstává znepokojivě křehká. Finanční trhy byly podstatně zklidněny závazkem ECB. Základní ekonomické podmínky se však nadále zhoršují znepokojivým tempem. V nadcházejících měsících se Německo a další budou cítit opět nuceni poskytnout další půjčky s vědomím, že nebudou splaceny v plné výši. Uvidí, že jejich ekonomiky naruší obecnější zpomalení v evropském obchodním bloku. A když se tyto události střetnou, budou znovu ohroženy základy současné regionální hospodářské integrace, včetně efektivity a důvěryhodnosti samotné Evropské unie. Důvodů tohoto stavu je mnoho. Nejprve se počáteční fáze regionální krize setkaly s popíráním, špatnou diagnózou a nedostatečnými reakcemi. Virus v regionu se tak nechal šířit. Zrychlující se zhoršování podmínek v periferních ekonomikách v prvních letech krize výrazně předčilo schopnost Evropské unie jednat a Evropa zaostávala dále. Oslabující globální ekonomika byla dalším komplikujícím faktorem. Když byla Řecku, Irsku, Portugalsku a dalším vysoce zadluženým zemím uvalena úsporná opatření, růst se stal ještě obtížnějším, čímž se zhoršila nezaměstnanost, která tvrdě zasáhla mládež. Současně vyschly příliv investic a externí úvěry, což dále způsobilo hladovění ekonomiky pracovního kapitálu. Ve hře byl ale ještě jeden méně viditelný, ale mnohem důležitější faktor: nedostatek politické odvahy nazývat věci pravými jmény. Od prvního dne představitelé eurozóny odmítají učinit výzvu k tomu, aby bylo ústředním bodem jakékoli řádné řešení systémové dluhové krize: rozlišování mezi problémem likvidity (kde dlužníci potřebují nouzové financování, které jim pomůže překonat omezený krátkodobý horizont) a solventnostní (kde je zapotřebí zásadní ekonomická a finanční restrukturalizace). Toto rozlišování není to, co před třemi lety paralyzovalo evropské tvůrce politik. O extrémních problémech s platební neschopností v eurozóně, především v Řecku, nemělo být nikdy pochyb. Argument pro pokračování šarády je trojí. Zprv je to získat čas na uzdravení části systému. Za druhé, existuje skutečná obava, že by negativita mohla způsobit škodlivou nákažu. Zatřetí, neexistuje jediný národní nebo regionální vůdce, který by byl ochotný učinit skutečně těžká rozhodnutí. Mezitím se situace v Řecku zhorší, což znamená,

že země propadne hlouběji do své závislosti na zbytku Evropy. Vzhledem k tomu, že břemeno budoucího snižování dluhu se nadále přesouvá ze soukromého sektoru na evropské daňové poplatníky, hrozí, že se finanční virus rozšíří ještě více, protože nerozhodné signály představitelů eurozóny přispívají ke zmatku ohledně udržitelnosti dluhu v jiných periferních ekonomikách (Itálie a Španělsko). Čím déle to přetrvá, tím větším ekonomickým a finančním problémům budou čelit silnější ekonomiky. Není překvapením, že Francie ztratila úvěrový rating AAA a že prakticky všem ostatním zemím eurozóny AAA alespoň jedna ze tří hlavních ratingových agentur přidělila negativní výhled.

## C. Období dlouhodobé konjunktury

### **Priorita fiskální konvergence po velké recesi a znehodnocení eura ECB**

Podle **B. Dallago** (2017) Evropská unie usilovala o institucionální, hospodářskou a fiskální konvergenci. Ve velké recesi měla nejvyšší prioritu fiskální konvergence. Další formy konvergence byly realizovány prostřednictvím plánů a akcí v různých oblastech formou skromné podpory z evropského rozpočtu (Evropa regionů, sociální Evropa, Lisabonská strategie a Evropa 2020). Podle vlád a Evropské komise priorita fiskální konvergence po krizi je jedinou schůdnou alternativou v zájmu společné měny. Je však zřejmé, že fiskální konvergence prostřednictvím úsporných politik a strukturálních reforem snižuje ekonomickou výkonnost, což ztěžuje sledování fiskální konvergence. To vedlo k dualismu mezi zranitelnými a odolnými zeměmi, zejména v rámci eurozóny. Hlavním důvodem politických a reformních rozhodnutí v EU je nedostatečná důvěra mezi vládami členských zemí. Jedinými konstrukčními prvky flexibility v této situaci je cyklická úprava rozpočtu. Ten vzniká vyřazením nižších příjmů v důsledku rozdílu mezi současným HDP a potenciálního HDP (nulová produkční mezera) z výpočtu deficitu. Politické vyjednávání může mít také účinek, pokud je používáno velkými zeměmi. EU rovněž aktivovala opatření na podporu zemí se zvláštními potížemi (např. Řecko). V rámci programu zavedeného ECB nepřímo podporovala zranitelné země prostřednictvím znehodnocení eura od léta 2015. Pokud jeden systém vede k nižší ekonomické výkonnosti než jiný, oba systémy mohou koexistovat v hospodářské a měnové unii, pokud společná vláda převádí zdroje z druhé do první. Lepší je, pokud jednotlivé ekonomické systémy mají idiosynkratické výhody (vzájemná důvěra a společné snahy podporovat tyto výhody ve prospěch členských zemí a Unie). V regionální integraci mezi převážně suverénními zeměmi s nedostatečnou vzájemnou důvěrou v EU je toto účinné, pokud všechny členské země dodržují společná pravidla. Tedy základní otázka pro systematickou konvergenci a institucionální a ekonomickou udržitelnost evropské integrace je, zda země s odlišnými ekonomickými systémy mohou dodržovat společná fiskální

pravidla bez snížení ekonomické výkonnosti. Příklady např. Španělska a Itálie naznačují, že zranitelné země by si ve fiskální konvergenci mohly vést dobře. Přesto jsou v obtížných a možná nebezpečných situacích kvůli svému minulému veřejnému chování (jako Řecko a také Itálie) nebo pro své soukromé neřesti (jako Španělsko nebo také Irsko, Kypr a Portugalsko). Pouze politické vůle a odhodlání a sociální podpora mohou vést různé země k úsilí o kompatibilní chování založené na sdílených pravidlech. Mnohé z důvodů současných potíží ve zranitelných zemích je třeba hledat ve vlastních zemích, jejich historii, jejich politickém systému, jejich sociálním a ekonomickým systému a související politice. Avšak budování měnové unie a způsob řízení politik jsou přímými a důležitými příčinami neschopnosti zranitelných zemí financovat to, co je potřeba ke sblížení. Více než strukturální reformy tyto země potřebují účinné a efektivní institucionální reformy (veřejné správy a právního systému, konkurence, efektivní trh práce a kapitálové trhy, investice do lidského kapitálu, boj proti daňovým únikům) spolu s modernizací ekonomiky prostřednictvím investic. Zranitelné země provedly velké změny prostřednictvím vnitřních devalvačních politik a strukturální reformy, zejména v neprospěch zaměstnanců a důchodců. To zmenšilo domácí trh, oslabilo pobídky, snížilo zaměstnanost a ztížilo ekonomickou situaci. Země s fiskální strukturální a institucionální potíží mohou přejít ze současné situace do udržitelného silnějšího řešení vnitrostátním úsilím se společnou podporou. Systémová konvergence v EU musí vycházet ze systému založeného na sdílených pravidlech a důvěryhodných závazcích všech zemí, které budou obohaceny o národní úsilí a podporu, která je zaměřena na oživení zranitelných ekonomik. Zranitelnost a odolnost jsou otázky systémové účinnosti a efektivity. EU a eurozóna by se měly pokusit určit soubor společných pravidel a akcí, které umožňují různým, ale integrovaným zemím přinést výsledky, kterých jsou schopny dosáhnout, ve prospěch jednotlivého člena Unie.

## D. Období covidové pandemie

### Katalyzátor systémových změn v EU

**K. Jasiocki** (2021) tvrdí, že pandemie koronaviru je bezprecedentním fenoménem v historii Evropy. Covid-19 se stává katalyzátorem systémových změn v EU, pandemie s sebou přináší nové výzvy a může být také přelomovým bodem v historii Evropské unie, znamenající začátek jeho reintegrace a znovuzrození, nebo rozpad. Paradoxně také začal hrát pozitivní roli jako mobilizační faktor pro oživení „ducha evropského společenství“ a jako motivátor prohlubování integrace a rozvoje ekonomické strategie.

## Závěry z desk research teoreticko-empirické literatury

Ze shromážděných teoreticko-empirických literárních zdrojů lze nejdříve připomenout dialog mezi komparativní politickou ekonomikou a heterodoxní makroekonomií. Pomocí tohoto hybridního rámce lze vysvětlit důvody odlišností mezi vyspělými zeměmi, ale také důvody, pro které jdou stejným směrem. Model Rehn-Meidnera (R-M) je kompatibilní s proticyklickými fiskálními politikami, s deregulací trhů práce, s explicitními pravidly pro měnovou a fiskální restrikcí. Strategie R-M se stává skandinávskou třetí cestu mezi modelem flexibility a mzdových rozdílů a modelem zdůrazňujícím jistotu zaměstnání a regulaci trhů výrobků a práce. Podle konceptu zdravé dlouhověkosti jednotlivce během života prochází různé zdravotní stavy. Zdraví obsahuje dimenze fyzické, duševní, emocionální a duchovní. Dánsko kvůli odolnosti důchodového systému vůči stárnutí populace zvýšilo zákonný věk odchodu do důchodu, což mohlo prohloubit nerovnosti úmrtnosti mezi lidmi v různých životních podmínkách. Začlenění age managementu do podnikání lze považovat za novou, moderní manažerskou strategii, která pokrývá ekonomické zájmy organizace i demografické a sociální zájmy. Rolí managementu udržitelnosti je akademický a praktický zájem o jednotlivce, organizace a společnosti. Potenciální napětí mezi age managementem a ageismem v praxi zaměstnavatelů vyžaduje opatrnost při pohledu na současné organizační postupy při zaměstnávání starších pracovníků. Navzdory potřebě měřících nástrojů pro měření pohody na pracovišti chybí dobře zkonstruovaná opatření.

Z produdované literatury dále plyne, že udržování a podpora pracovní schopnosti jsou důležitým společenským cílem. Všestranné propojení pracovní schopnosti dělá její definování náročné. Ke zkoumání pracovní schopnosti bylo použito několik modelů. Zdroje jednotlivce se skládají ze zdravotní a funkční kapacity, odborné znalosti a hodnoty a postoje. Pracovní patro tvoří pracovní prostředí, náplň a náročnost práce, pracovní komunita, organizace práce, dohled a řízení. V bezprostředním okolí jsou organizace podporující práci (např. bezpečnost), rodina, blízká komunita a společnost (např. infrastruktura). Podle výzkumu jsou koncepty age managementu, práce schopnosti i sebesposuzovacího dotazníku WAI dobře využitelné i v podmínkách ČR. Nadějí jsou příklady dobré praxe ve velkých podnicích, zejména s mezinárodním zázemím. Je třeba rozšířit teorie age managementu a pracovní schopnosti do různých pracovních kontextů a rezortů. Za největší překážky aplikace v ČR je považována chybějící podpora (menších) firem v zaměstnávání lidí 50+ let, chybějící podpora v aplikaci strategií age managementu i chybějící legislativa, která by usnadnila tyto strategie aplikovat. Problematika age managementu není v České republice systémově řešena. Age management u zaměstnavatelů (Hlavní cíl 1) a age management k podpoře zdravého a aktivního stárnutí (Hlavní cíl 2) navazuje na tyto strategické

materiály v ČR: Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017; Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030; Strategie rodinné politiky 2024–2030; Akční plán k naplnění Strategického rámce přípravy na stárnutí společnosti na období 2023–2025. Age management k podpoře zdravého a aktivního stárnutí (Hlavní cíl 2) navazuje pouze na Strategický rámec přípravy na stárnutí společnosti 2021–2025 (STRAPS).

Další část zkoumané teoreticko-empirické literatury např. zmiňuje, že modely a následné analýzy pro utváření evropských institucí předpokládají výkonnost trhu práce, a tedy instituce trhu práce, přičemž zanedbávají interakce mezi nimi a fiskální a měnovou politikou. Negativní šoky pak poškozují růst v centralizovaných firmách a provozovnách výrazně více než v jejich decentralizovaných protějšcích. Odpovědností měnových orgánů je usilovat o cenovou stabilitu a v souladu s tím podporovat širší ekonomické cíle, které mohou zahrnovat stabilizaci i výstup a zaměstnanost. Autoři také navrhují vznik celoevropského důchodového systému prvního pilíře, který by zvýhodnil mobilitu práce. Institucionální architektura měnové unie v Evropě málo hovoří o úloze sociální politiky EU při vytváření stabilnější a udržitelnější eurozóny. ECB dosáhla svého mandátu cenové stability navzdory náročným krizovým obdobím v posledním desetiletí. Teprve s příchodem bankovní unie získala ECB komplexní mikrobezpečnostní a některé omezené makrobezpečnostní odpovědnosti. Eurozóna udržela stabilitu cen. Pokud však nedojde k výraznějšímu zvýšení produktivity, dojde k malému růstu. S ohledem na stárnutí populace v Evropě je nutná reforma na trhu práce, potřeba vzdělávat pracovní síly a investovat do nových a vysoce produktivních technologií. Ani politická, ani měnová integrace nevykazuje přímý dopad na ekonomický růst. Jedná se spíše o dopad nepřímý prostřednictvím růstu financí a dluhu. Z postoje Polska k přijetí eura plyne ponaučení, že rozhodnutí o přijetí eura a dosažení reálné a nominální konvergence není pouze funkcí členství země v EU, ale především funkcí přechodu, což je faktor, který se obvykle bagatelizuje.

Následující část analyzovaných teoreticko-empirických literárních zdrojů pokrývá období velké recese. Při řešení dilematu reakce na pokračující pomalý recesní růst politici mají zaměřit fiskální reakci na to samé jako funkce reakce měnové politiky, tj. cílit na mezeru výstupu, dokud inflace je pod kontrolou. Cesta z krize vyžaduje nejen měnové reformy a expanzivní koordinovaná fiskální opatření, ale také celkovou změnu ekonomického modelu. Finanční křehkost byla ovlivněna měnovým transmisním mechanismem především s pomocí úvěrového kanálu. Větší likvidita centrální banky pomohla vytvořit lepší podmínky pro dlužníky. Dopad velké recese absorbovala na úrovni EU především preventivní a monitorovací stránka fiskální politiky (např. uzákonění Fiskálního kompaktu). Zásadní finanční záchrana bank ze strany vlád v roce 2008 stabilizovala trhy a zastavila další kolaps, nicméně bránila

evropským ekonomikám v úplném zotavení. Aplikovaná opatření nepomohla, protože skutečná příčina krize spočívala v neudržitelném dluhovém pákovém efektu soukromého sektoru. Odmítání představitelů eurozóny vyzvat k jakémukoliv řádnému řešení systémové dluhové krize ve zranitelných zemích zvýšilo ekonomické a finanční problémy silnějších ekonomik.

Teoreticko-empirická literatura pokrývající období dlouhodobé konjunktury po velké recesi připomněla prioritu fiskální konvergence. Podle vlád a Evropské komise priorita fiskální konvergence po krizi je jedinou schůdnou alternativou v zájmu společné měny. Úsporná politika a strukturální reformy však snížily ekonomickou výkonnost (zejména v neprospěch zaměstnanců a důchodců), na kterou reagovala ECB prostřednictvím devalvace eura v roce 2015. Z literatury analyzující období covidu-19 např. plyne, že se stalo katalyzátorem systémových změn v EU a může být také přelomovým bodem v historii Evropské unie. Pandemie se stala mobilizačním faktorem pro oživení „ducha evropského společenství“ a motivátorem prohlubování integrace a rozvoje ekonomické strategie.

## Použitá literatura

- Acoccella, N.; Di Bartolomeo, G. 2007. European Economic Institutions: Stability- or Growth-Oriented? *Acta Oeconomica*, Vol. 57, No. 1, pp. 35–65, Published by: Akadémiai Kiadó URL: <https://www.jstor.org/stable/40729620>
- Aghion, F.; Bloom, N.; Lucking, B.; Sadun, R.; Van Reenen, J. 2021. Turbulence, Firm Decentralization, and Growth in Bad Times, *American Economic Journal: Applied Economics*, Vol. 13, No. 1, pp. 133–169, Published by: American Economic Association, URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/27087089>
- Allsopp, Ch.; Vines, D. 2015. Monetary and fiscal policy in the Great Moderation and the Great Recession. *Oxford Review of Economic Policy*, Vol. 31, No. 2, Thirtieth Anniversary Issue UE OF the Oxford Review of Economic Policy, pp. 134–167, Published by: Oxford University Press URL: <https://www.jstor.org/stable/43664637>
- Allsopp, Ch.; Vines, D. 2000. The Assessment: Macroeconomic Policy. *Oxford Review of Economic Policy*, Vol. 16, No. 4, Macroeconomic Policy, pp. 1–32, Published by: Oxford University Press, URL: <https://www.jstor.org/stable/23606597>
- 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. 1–42, Published by: Western Risk and Insurance Association, URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/26931209>
- 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>

- Balassone, F.; Momigliano, S.; Romanelli, M.; Tommasino, P. 2014. Just round the Corner? Pros, Cons, and Implementation Issues of a Fiscal Union for the EURO Area. Proceedings. Annual Conference on Taxation and Minutes of the Annual Meeting of the National Tax Association, Vol. 107, pp. 1–24, Published by: National Tax Association URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/26812204>
- Bellofiore, R. 2013. ‘Two or three things I know about her’: Europe in the global crisis and heterodox economics. Cambridge Journal of Economics, Vol. 37, No. 3, Special Issue: Prospects for the Eurozone, pp. 497–512, Published by: Oxford University Press URL: <https://www.jstor.org/stable/23601975>
- 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>
- Borgersen, T.-A. King, M. R. 2011. Inflation in Latvia: How Real Is It? Eastern European Economics, Vol. 49, No. 3, pp. 26–53, Published by: Taylor & Francis, Ltd. URL: <https://www.jstor.org/stable/23047035>
- 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>
- Ciccarelli, M.; Maddaloni, A.; Peydró, J.-L.; Monacelli, T. 2013. Heterogeneous transmission mechanism: monetary policy and financial fragility in the eurozone. Economic Policy, Vol. 28, No. 75, pp. 459, 461–512, Published by: Oxford University Press on behalf of the Centre for Economic Policy Research, Center for Economic Studies, CESifo Group, and the Maison des Sciences de l’Homme, URL: <https://www.jstor.org/stable/24029551>
- Cimbálníková, L.; Fukan, J.; Lazarová, B.; Navrátilová, D.; Novotný, P.; Odrázilová, 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 <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-6976-2021-INIT/en/pdf>
- Creel, J.; Hubert, P.; Saraceno, F. 2012. The European Fiscal Compact: A Counterfactual Assessment. Journal of Economic Integration, Vol. 27, No. 4, pp. 537–563, Published by: Center for Economic Integration, Sejong University, URL: <https://www.jstor.org/stable/23317250>
- Dallago, B. 2017. Comparative Economics and European Integration. Society and Economy, Vol. 39, No. 3, pp. 321–348, Published by: Akadémiai Kiadó, URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/90013631>
- Diamantopoulou, A.; Pierrakakis, K. 2019. Work Values in Politics. The Annals of the American Academy of Political and Social Science, Vol. 682, Attitudes about Work: How They are Formed and Why They Matter, pp. 222–233. Published by: Sage Publications, Inc. in association with the American Academy of Political and Social Science, URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/26966225>



- 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 [https://unece.org/sites/default/files/2022-11/ECE\\_WG.1\\_41\\_WEB.pdf](https://unece.org/sites/default/files/2022-11/ECE_WG.1_41_WEB.pdf)
- El-Erian, A.M. 2013. The New Normal: Going South. Foreign Policy, No. 199, pp. 26–27. Published by: Slate Group, LLC URL: <https://www.jstor.org/stable/24575912>
- 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>
- 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 <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 <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>
- Fève, P.; Matheron, J.; Sahuc, J.-G. 2010. Inflation Target Shocks and Monetary Policy Inertia in the EURO Area. The Economic Journal, Vol. 120, No. 547, pp. 1100–1124. Published by: Oxford University Press on behalf of the Royal Economic Society, URL: <https://www.jstor.org/stable/40929709>
- Galbraith, K. 2015. Review: The Strange Absence of Management During the Current Financial Crisis. Reviewed Work(s): The End of Normal: The Great Crisis and the Future of

- Growth by James; The Shifts and the Shocks: What We've Learned—and Have Still to Learn—from the Financial Crisis by Martin Wolf. Review by: Ken Starkey. *The Academy of Management Review*, Vol. 40, No. 4, pp. 652–663, Published by: Academy of Management URL: <https://www.jstor.org/stable/43699313>
- 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 <https://sivus.to.kykyviisari.fi/wp-content/uploads/2018/09/Gould-Dimensions-of-work-ability.pdf>
- Grahl, J.; Teague, P. 2013. Reconstructing the eurozone: the role of EU social policy. *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 37, No. 3, Special Issue: Prospects for the Eurozone, pp. 677–692, Published by: Oxford University Press URL: <https://www.jstor.org/stable/23601983>
- Hartmann, P.; Smets, F. 2018. The European Central Bank's Monetary Policy during Its First 20 Years. *Brookings Papers on Economic Activity*, pp. 1–118, Published by: Brookings Institution Press, URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/26743874>
- Hoshi, T.; Kashyap, K. A. 2015. Will the U.S. and Europe Avoid a Lost Decade? Lessons from Japan's Postcrisis Experience. *IMF Economic Review*, Vol. 63, No. 1, pp. 110–163, Published by: Palgrave Macmillan Journals on behalf of the International Monetary Fund, URL: <https://www.jstor.org/stable/24738077>
- 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
- 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>
- 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.
- Järvikoski, A.; Härköpää, K.; Mannila, S. 2001. Moniulotteinen työkykykäsitys ja työkykyä ylläpitävä toiminta [Multidimensional work ability concept and maintenance of work ability]. *Kuntoutus* 2001(3):3–11.
- Jasiecki, K. 2021. Drifting towards Anarchy or a New Beginning? The Coronavirus vis-à-vis Political Changes in the European Union. *Polish Sociological Review*, No. 213, pp. 103–122, Published by: Polskie Towarzystwo Socjologiczne (Polish Sociological Association), URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/27093095>
- Jovanović, N. M. 2012. Is the Eurozone Rescue Strategy Tantamount to the Rearrangement of the Deckchairs on the Titanic? *Journal of Economic Integration*, Vol. 27, No. 1, pp. 33–79, Published by: Center for Economic Integration, Sejong University URL: <https://www.jstor.org/stable/41473731>

- Kalaitzoglou, I.; Durgheu, B. 2016. Financial and Economic Growth in Europe: Is the Euro Beneficial for All Countries? *Journal of Economic Integration*, Vol. 31, No. 2, pp. 414–471, Published by: Center for Economic Integration, Sejong University, URL: <https://www.jstor.org/stable/43783272>
- 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>
- Kooij, M. A. T. D.; de Lange, H. A.; Jansen, W. G. P.; Kanfer, R.; Dijkers, 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>
- Kotarski, K. 2018. The Eurozone's Crisis Conundrum and the Role of Macroeconomic Theory. *World Review of Political Economy*, Vol. 9, No. 4, pp. 477–506, Published by: Pluto Journals URL: <https://www.jstor.org/stable/10.13169/worldreviewpoliecon.9.4.0477>
- 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>
- Levanon, G.; Cheng, B.; Pattera, 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>
- 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\\_spolecnosti\\_2021-2025.pdf/99bc6a48-abcf-e555-c291-1005da36d02e](https://www.mpsv.cz/documents/20142/372809/Strategicky_ramec_pripravy_na_starnuti_spolecnosti_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 <https://www.mpsv.cz/documents/20142/577769/NSRSS.pdf/>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2015. Koncepce sociálního bydlení České republiky 2015–2025. Dostupné <http://socialnibydleni.mpsv.cz/cs/co-je-socialni-bydleni/koncepce-socialniho-bydleni-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 [https://www.mpsv.cz/documents/20142/372809/NAP\\_311214.pdf/0cc270fa-db9f9-fcd5-93d6-5e7b0e9376b2](https://www.mpsv.cz/documents/20142/372809/NAP_311214.pdf/0cc270fa-db9f9-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 <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 <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 <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 <https://www.mzcr.cz/vlada-schvalila-strategicky-ramec-zdravi-2030-2/>
- 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>
- 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.
- O’Rourke, H. K.; Taylor, M. A. 2013. Cross of Euros. *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 27, No. 3, pp. 167–191, Published by: American Economic Association URL: <https://www.jstor.org/stable/41955550>
- Rada Evropské unie. 2021. ZELENÁ KNIHA O STÁRNUTÍ Podpora mezigenerační solidarity a odpovědnosti. Dostupné [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. JYV ASKYLA 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](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.
- Simonazzi, A.; Ginzburg, A.; Nocella, G. 2013. Economic relations between Germany and southern Europe. *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 37, No. 3, Special Issue: Prospects for the Eurozone, pp. 653–675. Published by: Oxford University Press URL: <https://www.jstor.org/stable/23601982>
- 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>
- Stattin, M. 2004. Retirement on Grounds of Ill Health. *Occup Environ Med* 2005;62:135–140. doi: 10.1136/oem.2004.015669.
- Storm, S.; Naastepad, W. M. C. 2016. Myths, Mix-ups, and Mishandlings. *International Journal of Political Economy*, Vol. 45, No. 1, pp. 46–71. Published by: Taylor & Francis, Ltd. URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/48539440>
- 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>
- ŠtyglEROVÁ, T.; NĚMEČKOVÁ, M.; ŠIMEK, M. 2014. Stárnutí se nevyhne. Český statistický úřad, oddělení demografické statistiky. <https://www.czso.cz/csu/czso/ea002b5947>
- 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>
- 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.
- 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
- 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>.
- Úřad vlády ČR. 2021. Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030. Dostupné [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie\\_rovnosti\\_zen\\_a\\_muzu.pdf](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 [https://www.dataplan.info/img\\_upload/7bdb1584e3b8a53d337518d988763f8d/akni-plan-prevence-domaciho-a-genderove-podmineného-nasilí-na-leta-2019-2022.pdf](https://www.dataplan.info/img_upload/7bdb1584e3b8a53d337518d988763f8d/akni-plan-prevence-domaciho-a-genderove-podmineného-nasilí-na-leta-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
- Vigezzi, 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>
- Visvizi, A.; Tokarski, P. 2014. Poland and the EURO: Between Lock-in and Unfinished Transition. *Society and Economy*, Vol. 36, No. 4, pp. 445–468. Published by: Akadémiai Kiadó, URL: <https://www.jstor.org/stable/43773818>.
- Vláda ČR. 2023a. Akční plán prevence domácího a genderově podmíněného násilí na léta 2023–2026. <https://vlada.gov.cz/-/130347/>

- Vláda ČR. 2023b. Programové prohlášení vlády České republiky: Leden 2022, ve znění revize 03/2023. Dostupné <https://www.vlada.cz/cz/media-centrum/aktualne/vlada-schvalila-aktualizaci-sveho-programoveho-prohlaseni--navrhla-i-upravy-krizove-legislativy-203379/>
- Vláda ČR. 2017. Strategický rámec: Česká republika 2030. Dostupné <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>

## KAPITOLA II

# **Analýza vlivu nástrojů age managementu na zaměstnanost podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání v České republice a ve vybraných zemích eurozóny**

### Úvod

V této kapitole chceme s pomocí ekonometrického nástroje ověřit využitelnost age managementu podle různých konceptů/modelů/měření (v ČR již aplikovaného konceptu pracovní schopnosti) dle desk research z první části této kapitoly na ukazatel zaměstnanosti podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání v České republice a ve vybraných zemích eurozóny. Nejdříve zmapujeme výsledky mezinárodního výzkumu v oblasti teoretického a empirického vlivu opatření age managementu na tento ukazatel. 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), na zaměstnanost podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání. Regresní analýzou získané hodnoty upraveného regresního koeficientu rozdělíme do tří skupin (statisticky významné kladné hodnoty, resp. záporné hodnoty a statisticky nevýznamné hodnoty).

Poslední částí této kapitoly budou závěry z provedené ekonometrické analýzy. Kromě potvrzení vlivu (jeho charakter a intenzity) změn vybraných ukazatelů age managementu (firem i jednotlivců) na zaměstnanost podle věku, pohlaví, vzdělání v České republice jsme prostřednictvím dummy proměnné rovněž lokalizovali cyklus v interakci s vybranými nástroji age managementu. Dále jsme porovnali výsledky naší empirické analýzy pro Českou republiku a vybrané země eurozóny se závěry vybraných zahraničních studií, domácí odborné veřejnosti a strategických materiálů ČR. Při tomto srovnání jsme zvýšenou pozornost věnovali porovnání našich výsledků se závěry teoreticko-empirického výzkumu týkajícího se odolnosti důchodového systému vůči stárnutí populace a aplikace strukturálních ekonomických a finančních reforem pro stabilnější a udržitelnější eurozónu (I. kapitola této knihy). Konkrétně jsme závěr rozdělili na 1) Zmapování intenzity celkového (statisticky významný

i nevýznamný) kladného a záporného vlivu ukazatelů age managementu na trh práce pro Českou republiku a vybrané země eurozóny; 2) Zmapování intenzity statisticky významného kladného a záporného vlivu ukazatelů age managementu na trh práce pro Českou republiku a vybrané země eurozóny; 3) Porovnání intenzity statisticky významného průměrného kladného a záporného vlivu ukazatelů age managementu na trh práce pro Českou republiku a vybrané země eurozóny; 4) Porovnání intenzity a charakteru statisticky neprokázaného vlivu ukazatelů age managementu na trh práce pro Českou republiku a vybrané země eurozóny.

## 1. Přehled výsledků mezinárodního výzkumu v oblasti vlivu opatření age managementu na ukazatel zaměstnanosti

V případě vysvětlující proměnné sebepočítování dlouhodobého omezení v běžných činnostech způsobených zdravotními problémy (10) závěry dělíme do těchto skupin:

### Negativa a pozitiva

**K. A. Bryan et al.** (2021) uvádí, že k tomu, aby se zabránilo exponenciálnímu šíření covidu-19, mnoho vlád omezilo ekonomickou aktivitu. Z dlouhodobých zdravotních i ekonomických důvodů je lepší ponechat otevřené sektory, jako je doprava, výroba a velkoobchod, než sektory orientované na spotřebitele, jako je maloobchod a restaurace. Je nutno se obzvláště obávat omezení souvisejících s covidu-19 v odvětvích, která zásobují mnoho dalších průmyslových odvětví, a šíří tak šoky do jejich odvětví napříč ekonomikou. Tyto šoky ovlivňují nejen HDP a zaměstnanost, ale také dlouhodobé zdraví pracovníků, kteří přijdou o práci jak v přímo postiženém průmyslu, tak v těch nepřímo poškozených, když se šok šíří. **T. Ólafsdóttir et al.** (2015) uvádí, že kouření souvisí se zhoršováním zdraví prostřednictvím zvýšeného rizika různých onemocnění. Změny v tomto zdravotním chování by mohly přispět k dokumentovanému zhoršení zdraví během hospodářského poklesu. Jak reálný příjem, tak pracovní doba výrazně klesly a ekonomická teorie naznačuje, že takové změny mohou ovlivnit zdravotní chování, které následně ovlivňuje zdraví. Autoři dále uvádějí změny v příjmech domácností a ve volném čase jako dílčí mechanismy v závislosti na kontextu. Snížený rodinný příjem a nepříznivé duševní zdraví se zdají být důležitými kanály, které jsou základem procyklické povahy konzumace „zdravého jídla“. To znamená, že tyto cesty vysvětlují zhruba polovinu negativního vlivu nezaměstnanosti na „zdravé stravování“. **K. H. Birgisdóttir a T. L. Ásgeirsdóttir**



(2017) zkoumají dlouhodobý vztah mezi ekonomickými podmínkami a zdravím obyvatel na Islandu, který v poslední době zažil několik ekonomicky turbulentních období let a desetiletí. Na jedné straně lze očekávat, že zhoršující se ekonomické podmínky negativně ovlivní zdraví v důsledku zvýšeného stresu nebo horšího přístupu ke zdravotní péči z důvodu finančních omezení. Na druhé straně by mohlo být zdraví pozitivně ovlivněno v horších ekonomických časech v důsledku nižších alternativních nákladů na volný čas nebo finančních omezení vedoucích k lepšímu zdravotnímu chování, jako je například omezení kouření. Mikrodata přinesla výsledky, které poukazují na lepší zdravotní chování, ale vyšší stres a hypertenzi Islandřanů během krize po roce 2008. Na makroúrovni stále není jasné, jak bylo zdraví dlouhodobě ovlivněno, ale v kombinaci s výzkumem využívajícím mikrodata se chápání vztahu mezi ekonomickými cykly a zdravím zlepšuje.

## Negativa

**N. Kondo et al.** (2014) uvádí, že po polovině 90. let se tempo snižování úmrtnosti v nejnižších příjmových skupinách u mužů zpomalilo a u žen zvýšilo. Jiní autoři porovnáním dat z hlediska rozdílů v sebehodnocení zdraví napříč různými sociodemografickými skupinami ale nezjistili žádné prohlubování zdravotních rozdílů. Autoři zmapovali potenciálně se měnící trend v úmrtnosti mezi mužskými kohortami po roce 1994 s následným neustálým nárůstem nerovnosti úmrtnosti mezi populací v produktivním věku. To může souviset s ekonomickou recesí na počátku 90. let. Ekonomická recese může přímo ovlivnit sociální a životní podmínky jednotlivců, ovlivnit fyzické a duševní zdraví a změnit chování, které má vliv na zdraví (např. strava, kouření, pití a využívání zdravotní péče). Relativní nárůst úmrtnosti v kvintile s nejnižšími příjmy byl větší u žen než u mužů. To může souviset s genderovými rozdíly v pracovních podmínkách. **T. Eriksson et al.** (2010) se zabývají nezaměstnaností a souvisejícími sociálními faktory jako rizikovými faktory zhoršeného duševního zdraví. Zjišťují, že zkušenosti s dlouhodobou a střednědobou nezaměstnaností jsou doprovázeny zvýšenou pravděpodobností, že jedinec bude poprvé přijat do psychiatrické léčebny. Zatímco dopad předchozích zkušeností s nezaměstnaností se neliší mezi regiony s vysokou a nízkou nezaměstnaností, liší se v různých fázích hospodářského cyklu. **C. F. Ricketts et al.** (2019) předkládají výsledky, které ukazují, že negativní účinky dlouhé pracovní doby se projevují dříve u žen než u mužů. Zvýšená pracovní doba je spojena s vyššími příjmy a lepším přístupem k lékařské péči. Korelace mezi pracovní dobou a duševním zdravím je více než dvakrát větší než korelace mezi pracovní dobou a fyzickým zdravím. Rozdíly v attributech (odpracované hodiny, povolání, příjem atd.) vysvětlují zhruba 80 % rozdílů ve skóre fyzického zdraví mezi muži a ženami. Avšak pokud jde o skóre duševního zdraví, nejsou to rozdíly v attributech, ale rozdíly

v koeficientech, zejména s ohledem na odpracované hodiny a příjem, které vysvětlují 80 % rozdílů ve výsledcích mezi muži a ženami.

**V případech vysvětlující proměnné počet volných pracovních míst (13) závěry dělíme takto:**

### **Teorie vyhledávání, Párovací funkce, Modely vyhledávání**

**P. Diamond** (2011) uvádí, že může vyžadovat čas a úsilí, než pracovník najde vhodnou práci s přiměřenou mzdou a zaměstnavatelé obdrží a vyhodnotí žádosti o pracovní místa. Jádro rozdílů mezi standardní analýzou poptávky a nabídky a teorií vyhledávání spočívá v zacházení s časem – ve využití času a zdrojů k poznání příležitostí. Velkou roli při obsazování volných míst hrají aktuálně zaměstnaní pracovníci. Část najímání provádějí firmy, které nemají měřená volná pracovní místa, k některým z nich dochází ve firmách, které najímají bez zveřejněných volných míst, a k některým ve firmách, které zaplňují zveřejněná volná místa příliš rychle na to, aby je bylo možné zachytit v datech. Podniky, které rychle rostou, obsazují volná místa mnohem rychleji než ty, které rostou pomaleji. U malých firem je mnohem pravděpodobnější, že najímají bez změřených volných pracovních míst než u velkých firem. Některé typy pozic jsou obsazeny mnohem snadněji a rychleji než jiné. Pozice, které chce firma obsadit po ukončení pracovního poměru, jsou obsazovány rychleji než nově vytvořené pozice, protože k odchodům nejčastěji dochází u pracovních míst s vysokou fluktuací, s nízkými a obecnými dovednostmi, jako jsou restaurace rychlého občerstvení. Ochota najmout závisí na očekáváních o ziskovosti investice do nového pracovníka a na pravděpodobném okruhu budoucích uchazečů. Když je trh práce napjatý a firmy mají problémy při hledání pracovníků, zřídí místa, která dosud nehledaly, a rozšíří školení, aby našly pracovníky, kteří mohou naplnit jejich potřeby. **S. J. Davis et al.** (2013) zjišťují, že míra naplnění pracovních míst prudce stoupá s hrubou mírou náborem napříč odvětvími, velikostními třídami zaměstnavatelů, skupinami fluktuace pracovníků a mírou růstu zaměstnavatelů. Efektivní koncept volných míst vložený do zobecněné párovací funkce vede ke stabilnější Beveridgeově křivce v národních a regionálních datech. **M. J. Andrews et al.** (2008) zjistili, že nemanuální volná místa se méně pravděpodobně zaplní, což je v souladu s nedostatkem dovedností ve vzorovém období. Klíčovou proměnnou ve všech modelech vyhledávání je napjatost trhu práce. Zaměstnavatelé čelí problémům s nemanuálními volnými místy, protože hledání trvá déle než u špatně obsazených volných míst. Zanikání pracovního místa je způsobeno nedostatkem dovedností, pokud jde o nemanuální volná místa.

## Podpůrné služby a Služby zaměstnanosti

**D. Piróg** (2016) uvádí, že podpora studentů při plánování a rozvoji jejich profesní dráhy se stále jeví jako klíčová v těch zemích, včetně Polska, kde jsou tyto podpůrné služby stále v plenkách. Studijní programy jen zřídka zahrnují povinné nebo volitelné kurzy kariérového rozvoje. Na základě výsledků výzkumu se zdá správné zlepšit dovednosti související s online hledáním práce a ucházením se o volná pracovní místa inzerovaná online. **M. Plesca** (2010) tvrdí, že ekonomika bez služeb zaměstnanosti je efektivnější při celkovém párování, ale méně efektivní při třídění dovedností pracovníků a pracovních míst. V důsledku toho, pokud veřejný úřad práce (PLX – Public Labor Exchange) není k dispozici, vysoce kvalifikovaní pracovníci jsou na tom hůře, protože větší část z nich skončí v zaměstnáních s nízkou kvalifikací. Zároveň se pracovníkům s nízkou kvalifikací daří lépe, protože se celkově odehrává více vyjednávání a je vyšší podíl málo kvalifikovaných volných míst.

## Pozitiva a negativa

**Handwerker et al.** (2020) zjišťují, že na začátku recese velká většina nezaměstnaných z období pandemie covidu-19 očekávala, že bude vrácena do svých zaměstnání. Tato vtažení umožnila rychlé, ale částečné zotavení. Oživení se však nyní zpomalilo a mnoho dočasných propouštění se stalo trvalým. Proces přiřazování nezaměstnaných pracovníků k novým zaměstnavatelům je mnohem pomalejší než jejich odvolání do jejich starých zaměstnání. Tyto faktory naznačují, že budoucí oživení zaměstnanosti může být pomalé. **T. Hill et al.** (2022) uvádí, že nízká míra nezaměstnanosti je důležité a pozitivní měřítko trhu práce. Rekordní maxima volných pracovních míst nemusí znamenat dobře fungující trh práce. Zatímco míra nezaměstnanosti je v současnosti pod úrovní před pandemií, rostoucí stárnoucí populace vytvořila tlak na snižování míry zaměstnanosti.

## Negativa

**D. Oesch a O. Lipps** (2013) zkoumají existenci habituačního efektu na nezaměstnanost: subjektivní blaho nezaměstnaných se snižuje méně, pokud je nezaměstnanost rozšířenější. Odhady fixních efektů nevykazují důkazy o zmírňujícím účinku vysoké okolní nezaměstnanosti na subjektivní pohodu nezaměstnaných. Stát se nezaměstnaným bolí stejně, když je regionální nezaměstnanost vysoká, jako když je nízká. Stejně tak silně škodlivý dopad nezaměstnanosti na blahobyt časem nezmizí a ani opakované epizody nezaměstnanosti jej nezlepšují.

V případech vysvětlující proměnné počet dočasných zaměstnanců (15) jsou závěry děleny takto:

### Pozitiva

**M. Kuroki** (2012) uvádí, že nepravidelné zaměstnávání, jako je práce na částečný úvazek a dočasná práce, se v posledních letech zvýšilo. Pokud rostoucí strach ze ztráty zaměstnání snižuje morálku pracovníků, pokles morálky si vybírá daň na produktivitu, přínos nižších mzdových nákladů a flexibility při najímání a propouštění může být částečný, nebo dokonce větší než kompenzace klesající produktivitou.

**B. A. Wiens-Tuers a E. T. Hill** (2002) naznačují, že interní dočasní pracovníci si vedou lépe než zprostředkovatelé pracovníků. Zdá se, že s ohledem na praktiky organizace práce se rozvíjí postoj insider-outsider. Zatímco interní dočasní zaměstnanci mohou být spíše považováni za „my“, zprostředkovatelé jsou považováni za outsiders. Některé výsledky naznačují, že s interními dočasnými zaměstnanci se zachází spíše jako se standardními pracovníky.

### Pozitiva a negativa

**E. Jahn a E. Weber** (2016) zjistili, že zvýšení numerické flexibility dočasným agenturním zaměstnáváním snižuje volatilitu zaměstnanosti stávajících pracovníků. Zatímco stálí pracovníci v hlavním věku výrazně získají díky vyšší flexibilitě, mladí pracovníci, přistěhovalci a pracovníci s nízkou kvalifikací jsou nejen nadměrně zastoupeni mezi brigádníky, ale také nezískají, když jsou zaměstnáni mimo odvětví. Ne všichni pracovníci těží z nárazníkové funkce agenturního zaměstnávání. Zejména ty skupiny, které jsou mezi agenturními pracovníky nadměrně zastoupeny, jako jsou mladí pracovníci, nezískají vyšší stabilitu zaměstnání, i když jsou zaměstnáni na běžnou smlouvu. **B. Holmlund a D. Storrie** (2002) tvrdí, že zaměstnání na dobu neurčitou a na dobu určitou vykazují odlišné cyklické chování, přičemž zaměstnávání na dobu určitou je volatilnější. Nepříznivé makroekonomické podmínky způsobují, že firmy jsou náchylnější nabízet smlouvy na dobu určitou a pracovníci jsou ochotnější je přijímat. Pro nezaměstnané je však pravděpodobnost, že si najdou stále zaměstnání, podstatně nižší než v době konjunktury. Čím vyšší je podíl smluv na dobu určitou, tím větší je příliv do nezaměstnanosti. Vzhledem k tomu, že došlo k trendu nárůstu dočasné práce, který bude převládat i za příznivých makroekonomických podmínek, lze si představit, že přispěl k určitému nárůstu rovnovážné nezaměstnanosti prostřednictvím vyšší míry separace pracovníků.

**J. Giesecke a M. Groß** (2003) ukazují, že smlouvy na dobu určitou zvyšují riziko nalezení jiného dočasného zaměstnání nebo ztráty zaměstnání po ukončení smlouvy. Smlouvy na dobu určitou jsou přinejmenším alternativou nezaměstnanosti. Jak

zaměstnanci s převážně všeobecným vzděláním, tak zaměstnanci s nízkou kvalifikací čelí vyššímu riziku dočasného zaměstnání než zaměstnanci s odborným vzděláním. **G. Yoo a Ch. Kang** (2012) tvrdí, že dopady pracovní reformy na dočasnou i celkovou zaměstnanost jsou nejprve negativní a odeznívají do dvou let po reformě. Zvýšení úrovně ochrany pracovníků pravděpodobně přijde za cenu menšího počtu pracovních míst, přinejmenším v krátkodobém horizontu. **P. Cahuc et al.** (2016) ukazují, že ochrana stálých pracovních míst má zanedbatelný dopad na celkovou zaměstnanost, ale znamená silné nahrazování dočasných pracovních míst stálými pracovními místy, což snižuje celkovou produkci mnohem více, než snižuje zaměstnanost. **H. Görg a D. Görlich** (2015) nenalézají systematické rozdíly mezi dočasnými a stálými pracovníky s ohledem na dopady offshoringu na mzdy. Zjistili však, že offshoring zvyšuje riziko nezaměstnanosti u pracovníků s nízkou kvalifikací, a to více u dočasných než stálých pracovníků. Offshoring také snižuje riziko nezaměstnanosti pro všechny vysoce a středně kvalifikované pracovníky. **M. Gebel** (2010) ukazuje, že rozdíly u smlouvy na dobu určitou jsou spojeny s vyššími počátečními, ale mizejícími mzdovými sankcemi a dočasným zaměstnáním absolventů terciárního vzdělávání.

## Negativa

**E. Underhill a M. Quinlan** (2011) zjišťují, že dočasní agenturní zaměstnanci zažívají ekonomické tlaky stejně jako jiné typy nejistých pracovníků. Ty se však zdají akutnější mezi agenturními pracovníky. Potýkají se také s riziky dezorganizace, nedostatečná znalost hostitelských pracovišť, složitější roztříštěná komunikace. To přispívá k rizikům na pracovišti a vytváří překážky pro zlepšování jejich zkušeností. Nejistota přispívá k nepříznivým výsledkům v oblasti zdraví a bezpečnosti dočasných agenturních pracovníků. **S. Gundert a Ch. Hohendanner** (2014) zjistili, že dočasné zaměstnání má slabší integrační funkci než běžné zaměstnání. Zatímco rozdíly mezi smlouvami na dobu určitou a na dobu neurčitou jsou malé, dočasná agenturní práce znamená nižší úroveň sociálního blahobytu. Flexibilizace trhu práce také nahrazuje řádné zaměstnání. Studie se proto zmiňuje o možných důsledcích pro sociální soudržnost.

## Doporučení

**C. Amuedo-Dorantes** (2000) uvádí, že velká část španělských dočasných zaměstnání je nedobrovolná, přičemž dočasní pracovníci mají omezené možnosti postupu. Je potřeba, aby veřejná politika řešila problémy způsobené pastí, kterou se dočasné zaměstnávání stalo pro rostoucí počet pracovníků. Alternativní politikou je snížit výhody, které pobírají stálí zaměstnanci, jako je odstupné. **W. Yu** (2002) uvádí, že muži a ženy jsou stále více segregováni podle typu zaměstnání. Náklady na návrat

do standardního zaměstnání je mnohem vyšší než náklady na nestandardní zaměstnání kvůli tomu, že ženy v průměru zažívají více přerušení práce než jejich mužské protějšky. **L. M. Kahn** (2007) publikuje, že přísnější zákon na ochranu zaměstnanosti EPL zvyšuje relativní míru nezaměstnanosti u mládeže, imigrantů a možná i žen, přičemž kontroluje demografické proměnné země. Větší využívání dočasných pracovníků bylo s nižší průměrnou produktivitou práce. Přísná pravidelná ochrana zaměstnání zvyšují relativní koncentraci žen, přistěhovalců a osob s nízkou kognitivní schopností v dočasných zaměstnáních. Instituce, jako je kolektivní vyjednávání a systémy ochrany zaměstnání, mají společně účinek na ochranu stálých pracovních míst mužů v nejvyšším věku na úkor velké skupiny outsiderů. **M. J. Chambel a F. Castanheira** (2007) uvádí, že sociálně-emocionální vztah mezi zaměstnancem a organizací pozitivně souvisel se spokojeností s organizací. Tento vztah je důležitý pro spokojenost zaměstnanců, což zase souvisí s jejich výkonem a projevem organizačního občanského chování. Čím více jsou dočasní pracovníci schopni změnit svůj zaměstnanecký status, tím více má mít organizace možnost přeměnit přímo najaté dočasné pracovníky s nejlepším výkonem na kmenové pracovníky.

## Varování

**R. Faccini** (2014) varuje před rizikem, že rozšiřování smluv na dobu určitou může vést k segmentaci trhů práce a k zastavení snižování nezaměstnanosti. Tvůrci politik by měli pracovat na navrhování smluv, které usnadní přeměnu dočasných smluv na trvalé pozice a zároveň zachovají schopnost firem prověřovat při nízkých nákladech.

**V případech vysvětlující proměnné podniky poskytující školení – např. rotace zaměstnání, výměny nebo dočasné přidělení (17) výsledky jsou tyto:**

### Institucionální faktory, Podniky spravedlivého obchodu

**S. Kovacheva et al.** (2020) ukazují, že přechody mezi životními dráhami mladých dospělých jsou diferencované z hlediska strukturálních nerovností v jejich společnostech a lokalitách ve smyslu podpůrných programů celoživotního vzdělávání (LLL – Lifelong Learning), které jsou jim nabízeny. Institucionální faktory mohou posílit nebo oslabit strukturální bariéry. Zatímco ve většině zemí si mladí lidé osvojili diskurz sebezodpovědnosti a dosažení autonomie prostřednictvím inkluzivního trhu práce, stále připisují svému zapojení různé významy. Někteří mladí lidé přijímají LLL jako příležitost pomáhat druhým v nouzi a zároveň rozvíjet své vlastní „egoistické“ profesní dovednosti a vyhlídky. Dnes jsme svědky neschopnosti sociálních institucí, jako jsou školy, trh práce, rodina a systémy sociální péče, zaručit řádné a předvídatelné životní cesty. Většina programů nereaguje na jejich potřeby vyplývající

z jiných životních oblastí a nedoceňují dovednosti a kompetence rozvíjené neformálně. **T. Korver a P. R. A. Oeij** (2006) tvrdí, že chybí institucionální struktury a mechanismy, které by zaměstnanost účinně podporovaly. Pro meziprůmyslovou nebo mezisektorovou úroveň existují národní fóra, ale žádné účinné zprostředkující instituce a mechanismy. Pakty jsou účinným způsobem, jak spojit veřejný zájem na zvýšení zaměstnatelnosti a kolektivní zájmy zaměstnavatelů a zaměstnanců na přiměřenou, vzdělanou a „mocnou“ pracovní sílu. **J. Dangol a S. Chitrakar** (2021) naznačují, že podniky spravedlivého obchodu (FT – Fair Trade) potřebují inovovat způsoby, jak podporovat udržitelné živobytí pro zranitelné jednotlivce a komunity. Podniky se musí předělat, aby byly inkluzivnější, odolnější vůči krizi a udržitelné. Podniky FT potřebují investovat do inovací, aby obnovily své podnikání a vybudovaly si odolnost. Tvůrci politik a vláda by měli podporovat podniky, aby přijaly postupy FT, protože to přispívá k dosažení cílů udržitelného vývoje (SDGs – sustainable development goal).

### Rotace pracovníků, podniky společenské odpovědnosti

**T. Eriksson a J. Ortega** (2006) uvádí, že firmy, které přidělovaly více zdrojů na školení, měly větší pravděpodobnost rotace pracovníků; rotační schémata byla běžnější v méně hierarchických firmách a ve firmách s kratší průměrnou dobou trvání zaměstnanců; a jak tempa růstu firem, tak i využívání celostátního nábory firem byly pozitivně spojeny s rotačními schématy. Rotace a s ní spojený přenos informací jsou užitečnější, když zaměstnanci mají různé soubory znalostí. Výskyt schémat rotace zaměstnání byl pozitivně spojen s mírou růstu firmy a celostátními náborovými praktikami, ale nesoúvisel s praxí nábory v rámci firmy nebo na místním trhu práce. **F. Lafontaine a K. Shaw** (2016) zjistili, že 25,6 % podniků provozují sérioví podnikatelé (otevírají opakované podniky). Předchozí obchodní zkušenosti prodlužují životnost dalšího otevřeného podniku. Vrozený talent není to, co určuje budoucí úspěch, ale minulé obchodní zkušenosti, obecné dovednosti, vzdělání. **B. Fitzenberger et al.** (2008) uvádí, že dlouhodobé vzdělávací programy sponzorované veřejným sektorem často vykazují malé nebo negativní krátkodobé účinky na zaměstnanost a často není možné posoudit, zda existují pozitivní dlouhodobé účinky. Tři typy školení jsou cvičná firma (PF – Practice Firm), rekvalifikace (RT – Retraining) a poskytování specifických odborných dovedností a technik (SPST – Specific Professional Skills and Techniques). Existují důkazy, že SPST a PF ve střednědobém a dlouhodobém horizontu překonaly RT. Celkově SPST vykazuje nejlepší výsledky u léčených jedinců a pozitivní léčebné účinky u SPST jsou téměř na stejné úrovni. **P. Esteban Sánchez a S. Benito-Hernández** (2015) analyzují snahy umožnit španělským mikro a malým výrobním společnostem růst míry produktivity práce prostřednictvím rozvoje

hlavních pilířů jejich politik společenské odpovědnosti (CSR – Corporate Social Responsibility). Výsledky naznačují, že politiky společenské odpovědnosti, které nejvíce přispěly ke krátkodobému zvýšení produktivity práce, se týkají vnitřních aspektů společnosti, zejména jejího zapojení do kvality procesů a produktů, podpory inovací, učení a péče o zaměstnance.

## Pozitiva

**B. Boockmann a S. Steffes** (2010) naznačují, že míra trvání zaměstnání německých pracovníků je silně ovlivněna charakteristikami firmy, jako je existence podnikových rad a příležitost k dalšímu vzdělávání. Účinky těchto charakteristik se omezují na pracovní místa dělnických profesí nebo těch, kteří mají dovednosti odborného vzdělávání. V rámci procesu třídění jsou pracovníci s dlouhou očekávanou dobou trvání zaměstnání přiřazeni k firmám nabízejícím stabilní zaměstnání a naopak. Podniková rada zpomaluje odchod do jiného zaměstnání a do nezaměstnanosti, což naznačuje, že podnikové rady nejen zvyšují ochranu zaměstnanců, ale také snižují výpovědi, například lobbováním u zaměstnavatelů za zajištění lepších pracovních podmínek. **T. Bol et al.** (2019) zjišťují, že pracovníci mají vyšší výdělků, když jsou v povoláních, která odpovídají jejich vzdělání a oboru, ale velikost tohoto zvýšení výdělků závisí na síle vztahu mezi kreditem jejich vzdělání a trhem práce. Institucionální prostředí, které podporuje silnou školu na cestě k práci, se jeví jako účinná strategie, která pracovníkům poskytuje bezpečně a dobře placenou práci. V průměru pracovníci s terciárním vzděláním mají přímé cesty na trh práce a dostávají vyšší mzdy. Absolventi, kteří nakonec pracují v „odpovídajícím“ povolání, si vedou obzvláště dobře.

## Pozitiva a negativa

**C. Noelke a D. Horn** (2014) tvrdí, že duální systém kombinující odborné vzdělávání na školách s odbornou přípravou poskytovanou zaměstnavateli je často oceňován za účinnou integraci mladých lidí na trh práce a doporučován jako model pro země, které se potýkají s vysokou nezaměstnaností mladých lidí. Bez institucionálního rámce podporujícího zapojení zaměstnavatelů se ukázalo, že je obtížné získat nebo udržet to, co je v podstatě dobrovolné poskytování školicích míst zaměstnavateli. Výsledky analýz naznačují, že přesun v poskytování odborné přípravy od zaměstnavatelů do škol v letech 1994 až 2000 zvýšil míru nezaměstnanosti absolventů odborných škol mužů během prvních 2 let po ukončení studia.



## Negativa

**V. Vandenberghe et al. (2013)** uvádí, že belgická populace stárne v důsledku demografických změn, stejně jako pracovní síla firem působících v zemi. Výsledky naznačují negativní dopad většího podílu starších pracovníků na produktivitu, který není kompenzován nižšími mzdovými náklady.

## Doporučení

**R. P. Steel et al. (2002)** uvádí, že náklady spojené s obsazováním volných pracovních míst spirálovitě rostly. Rozvoj plně integrované politiky uchovávání může být jednou z neúčinnějších reakcí, které mohou manažeři pracovních sil při těchto problémech řešit. Výzkum retence může pomoci v procesu rozvoje politiky. Výzkum retence může objasnit hodnotu standardních postupů (např. výstupní pohovory), nabídnout výmluvné vhledy do vzorců a trendů v chování zaměstnanců (např. relativní tendence vysoce a méně výkonných pracovníků) a poskytnout informace týkající se účinnosti populární retenční strategie (např. trénink snižování očekávání). **N. Poloski Vokic et al. (2018)** uvádí, že v Chorvatsku jsou aktivity řízení lidských zdrojů (HRM – Human Resource Management) organizovány spíše v rámci samostatných oddělení. HR manažeři mají strategičtější roli a oddělení lidských zdrojů (HR) ve větší míře formálně plánují své strategické snažení. Kromě vytváření úprav na makroúrovni zavádějí organizace flexibilní návrh pracovních míst, aby zlepšily produktivitu své pracovní síly na mikroúrovni. Kromě toho existuje potřeba selektivního nábory prostřednictvím přísného výběru ke zvýšení úrovně schopností a produktivity zaměstnanců během krize, protože během recese mnoho organizací pokračovalo v nábory vysoce žádoucích talentů při snižování počtu zaměstnanců.

**V případě vysvětlující proměnné účastníci kurzů DOV osob zaměstnaných ve všech podnicích s 250 zaměstnanci a více (19) bylo zjištěno toto:**

### Podpůrné programy, Podnikové aplikace

**G. De Giorgi (2005)** hodnotí z dlouhodobého hlediska efekt (znovu)zaměstnávání pomocí podpory v rámci hlavní politiky welfare-to-work ve Spojeném království. Jedná se o povinný víceetapový program, který zahrnuje pomoc při hledání zaměstnání jako první krok po školení, vzdělávání, dotaci a opětovném zařazení na trh práce prostřednictvím dobrovolnického sektoru nebo environmentálních služeb. Zvolená kombinace přísnějšího monitorování, pomoci při hledání zaměstnání, dotací a politiky zaměřené na zlepšení lidského kapitálu nezaměstnaných má významný a pozitivní dopad na šance mladých lidí bez práce získat zaměstnání. **H. Atasoy et al. (2016)** zjistili, že efekty používání podnikových aplikací se projevují po dvou letech,

zatímco efekty používání webových aplikací se projevují v běžném roce. Dlouhodobé dopady používání podnikových aplikací na zaměstnanost firem jsou výraznější ve větších firmách s vyššími průměrnými mzdami a v odvětvích špičkových technologií. Výsledky naznačují, že může používání IT aplikací zvýšit zaměstnanost na úrovni firmy.

## Pozitiva

**P. Ibarrarán et al.** (2019) uvádí, že díky podpůrným programům mají mladí muži lepší start ve své kariéře ve formálním sektoru a městské ženy si vylepšují své výdělky. Výsledky ukazují statisticky významný dlouhodobý vliv na formálnost zaměstnání u mužů (měřeno zaměstnáními s výhodami zdravotního pojištění a „indexem slabé formality“). Dlouhodobé trajektorie na trhu práce navíc naznačují, že efekt v čase roste. Tyto trvalé účinky na kvalitu zaměstnání mohou významně změnit pracovní zkušenosti mladých lidí a jejich celoživotní trajektorie na trhu práce. Také poskytují důkazy o trvalých dopadech na příjmy u většiny podskupin, zejména u mladých žen na nejdůležitějším městském trhu práce v zemi. **L. Abramovsky et al.** (2011) předkládá důkazy naznačující, že pilotní školení zaměstnavatelů (ETP – Employer Training Pilots) má statisticky významný vliv na zaškolení mezi oprávněnými zaměstnavateli a zaměstnanci v prvních 3 letech programu. Program byl spojen s velmi vysokou úrovní mrtvé váhy (tj. která by byla provedena i při absenci (ETP)). Takové úrovně mrtvé váhy jsou očekávané mezi tréninkovými programy. **W. Eichhorst et al.** (2015) uvádí, že mladí lidé patří k těm, které nedávná finanční krize nejvíce postihla. Odborné vzdělávání a příprava (VET – Vocational Education and Training) je často považována za řešení problému nezaměstnanosti mladých lidí. Výsledky naznačují, že odborné vzdělávání a příprava je ceněnou alternativou přesahující jádro všeobecného vzdělávání a že využívání učňovského vzdělávání v kombinaci s institucionálním učením bývá účinnější než odborné vzdělávání a příprava ve škole. **K. Richardson a G. J. Van Den Berg** (2013) uvádí, že míra individuálního přechodu z nezaměstnanosti do zaměstnání se výrazně zvyšuje v důsledku účasti jednotlivce na odborném vzdělávání (AMU – Employment Training Program). Míra opětovného zaměstnání se po absolvování kurzu AMU ztrojnásobí. Účinek přetrvává během prvních několika týdnů po dokončení kurzu. Nezdá se, že by byl program nákladný.

## Pozitiva a negativa

**M. Huber et al.** (2018) posuzují přímé účinky přidělování poukázek na školení nezaměstnaným jednotlivcům bez skutečného proplacení. Výsledky naznačují, že negativní krátkodobé a pozitivní dlouhodobé efekty získání poukazu na zaměstnání jsou způsobeny především skutečnou účastí na školení. Přímý efekt pouhého

získání voucheru je však i krátkodobě negativní. **Hong Li et al.** (2000) uvádí, že dosažení dalšího vzdělání je důležitou součástí pracovního života. Souvislost mezi dalším vzděláváním zaměřeným na pověřování a vzestupnou mobilitou je silnější u žen než u mužů. Účast na dalším vzdělávání má pouze mírný negativní vliv na sestupnou mobilitu. Základní vzdělání zůstává účinným opatřením proti sestupné mobilitě. **A. Felstead et al.** (2012) uvádí, že navzdory závažnosti recese zaměstnavatelé snížili výdaje na školení o malou částku, dopad na míru účasti na školení byl minimální. Zaměstnavatelé ve Spojeném království nemají zcela volné ruce a kombinace tržních intervencí a obchodních požadavků je zavazuje k udržení vzdělávání navzdory recesi. **R. W. Fairlie et al.** (2015) našli důkazy, že školení krátkodobě zvyšuje obchodní plánování a vlastnictví podniku, ale že okrajové podniky jsou neúspěšné a nedokážou produkovat hmatatelné subjektivní výhody v žádném ze tří následujících horizontů (6, 18 a 60 měsíců). Byla zjištěna absence pozitivních účinků podnikatelského školení napříč vlastnictvím podniku, obchodního výkonu a širších odhadovaných nákladů na příjemce školení projektu Růst Ameriky prostřednictvím podnikání (GATE – Growing America through Entrepreneurship). Výsledky ukazují, jak je důležité porozumět tomu, které školení je více a méně užitečné, pro které segmenty populace a které by mohlo (pouze) být efektivní, když se spojí s doplňkovým.

## Doporučení

**F. Stephany a R. Luckin** (2022) uvádí, že u mnoha nově vznikajících pracovních míst převládá nesoulad na trhu práce, protože pracovníci a firmy nejsou schopni uplatňovat přesné taxonomie povolání a školení zaostává za potřebami pracovní síly. Modelování povolání na základě dovedností online údajů o trhu práce by mohlo pracovníkům a firmám pomoci včas rozpoznat nově vznikající povolání a využít jejich již existující schopnosti při rekvalifikaci směrem k těmto novým typům pracovních míst. **V. Belt a R. Richardson** (2005) uvádí, že došlo k nárůstu iniciativ školení před nástupem do zaměstnání, které se zaměřují na rozvoj obecných dovedností u dlouhodobě nezaměstnaných ve snaze zajistit jim přístup k pracovním místům v ekonomice služeb. Existují důkazy mezi poskytovateli školení, tvůrci politik, zaměstnavateli i nezaměstnanými lidmi, že je zapotřebí určité formy poskytování školení před nástupem do zaměstnání, pokud mají mít nezaměstnaní lidé možnost zajistit si přístup k pracovním příležitostem, které v současnosti existují v call centrech. **M. Jacob a H. Solga** (2015) zjišťují, že absolventi škol s horšími výsledky se stále častěji účastní německého systému odborného vzdělávání a přípravy (VET). V budoucnu může tento zmenšující se střed představovat ještě silnější výzvu pro německý systém odborného vzdělávání a přípravy a doprovodnou strukturu trhu práce specifickou pro povolání. Zaměstnavatelé nabízející učňovské obory mohou stále více soutěžit o uchazeče na

trhu, kdy si absolventi škol vybírají spíše mezi firmami než firmy, které si vybírají mezi uchazeči. C. M. Aybek (2007) tvrdí, že rozhodujícím faktorem pro nové a inovativní přístupy k odbornému vzdělávání se zdá být existence institucí, které by mohly hrát roli průkopníků a sloužit jako vzory pro ostatní. Pro aktéra začleněného do administrativní hierarchie, jako je Úřad pro multikulturní záležitosti ve Frankfurtu, bude obecně snazší vstoupit do nových oblastí angažovanosti. Definování role a kompetencí v rámci struktury místní samosprávy pomůže při stanovování místní agendy a také při získávání pozornosti a získávání podpory potenciálních partnerů.

## 2. Popis použitých zdrojů dat a metodologie analýzy

Vysvětloványi proměnnými při zkoumání vlivu (charakteru a intenzity) nástrojů age managementu (firem i jednotlivců) na zdravé, aktivní stárnutí v ČR a ve vybraných zemích eurozóny (především s ohledem na odolnost důchodového systému vůči stárnutí populace a aplikaci strukturálních ekonomických a finančních reforem pro stabilnější a udržitelnější EU a eurozónu) byly vybrané časové řady trhu práce (Eurostat, 2023<sup>1</sup>). Ten je Eurostatem publikován z různých úhlů pohledu. První pohled zastupuje ukazatel *zaměstnanost podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání* (1 000 osob) – *Employment by sex, age and educational attainment level (1 000 persons)* – (dále zaměstnanost nebo také ZAM\_VZDEL\_O). Druhý pohled představuje ukazatel *míra nezaměstnanosti podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání (%)* – *Unemployment rates by sex, age and educational attainment level (%)* – (dále míra nezaměstnanosti). Třetí oblastí pohledu na trh práce je reprezentován ukazatelem *NAIRU podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání (%)* – *NAIRU by sex, age and educational attainment (%)* – (dále NAIRU). Čtvrtý pohled se dívá na trh práce prostřednictvím ukazatele *mezera nezaměstnanosti podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání (%)* – *Unemployment gap by gender, age and level of education (%)* – (dále mezera nezaměstnanosti). Pátý a poslední pohled využívá ukazatel *počet osob podle pracovního postavení v domácnostech a složení domácností (1 000 osob)* – *Number of persons by working status within households and household composition (1 000 persons)* – (dále pracovní postavení a složení domácnosti). V této analýze budeme konkrétně vliv nástrojů age managementu na zdravé, aktivní stárnutí a prodlužování pracovního života populace (s ohledem na odolnost důchodového systému a stabilnější a udržitelnější eurozónu) posuzovat prostřednictvím ukazatele zaměstnanost podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání.

<sup>1</sup> Data byla stažena dne 19. ledna 2024.

Vedle těchto vysvětlovaných proměnných byly sestaveny časové řady kategoriálních proměnných (čas, pohlaví – muži, ženy; věk – 25–49, 50–64, 65–69 let; vzdělání – nižší primární, vyšší sekundární, terciální; země – Česká republika, Německo, Holandsko, Finsko) a dummy proměnná cyklu (velká recese, dlouhá konjunktura, covidová pandemie, doznívání covidu, souběh s ukrajinským konfliktem a rostoucími cenami energií).

Mezi statisticky významné **vysvětlující (numerické) proměnné**, kterých bylo v této analýze testováno celkem 20, patří tyto ukazatele publikované Eurostatem: 10) *sebecpocitovaná dlouhodobá omezení v běžných činnostech způsobená zdravotními problémy podle pohlaví, věku a pracovního stavu (%) – Self-perceived long-standing limitations in usual activities due to health problem by sex, age and labour status (%)* – (dále dlouhodobá omezení činností); 13) *statistika volných pracovních míst podle činnosti NACE Rev. 2 (počet) – Job vacancy statistics by NACE Rev. 2 activity (number)* – (dále volná pracovní místa nebo také \_13\_5\_UBYTSTRAY); 15) *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); 17) *podniky poskytující školení podle typu školení a velikostní třídy (%) – Enterprises providing training by type of training and size class (%)* – (dále školení podniků); 19) *účastníci kurzů DOV podle pohlaví a velikostních tříd (%) – Participants in CVT courses by sex and size class (%)* – (dále účastníci na kurzech DOV).

Z dat Eurostatu pak byly získány tyto další hlavní ukazatele: *hrubý domácí produkt b. c. (mld. eur) – Gross domestic product and main components Current prices (mil. eur)* – (dále HDP); *mzdy a platy b. c. (mld. eur) – Gross domestic product Wages and salaries Current prices (mil. eur)* – (dále mzdy a platy); *nominální jednotkové mzdové náklady (%) – Labour productivity and unit labour costs Nominal unit labour cost based on persons (%)* – (dále NJMN); *harmonizovaný cenový index (%) – HICP – annual data (average index and rate of change)* – (dále HICP); *čistá sociální podpora (mld. eur) – Net social protection benefits (mil. eur)* – (dále podpora).

Využití časové řady pokrývá období let 2010 až 2022. Z původních časových řad vysvětlovaných proměnných a vysvětlujících (numerických) proměnných byly před analýzou propočteny meziroční změny v %. Konkrétně šlo o ukazatel zaměstnanost, volná pracovní místa, dočasné zaměstnání.

Meziroční změny v p. b. byly dodatečně propočteny v těchto případech: dlouhodobá omezení činností, školení podniků, účastníci na kurzech DOV.

Všechny použité časové řady byly otestovány ADF testem (EViews, 2013), který potvrdil jejich stacionaritu. K posouzení intenzity a charakteru vlivu vybraných opatření age managementu na ukazatel zaměstnanosti užíváme lineární regresi. Vliv vybraných specifík ukazatelů zastupujících nástroje age managementu na zaměstnanost

podle věku, pohlaví, vzdělání pak extrahujeme definováním **kategoriálních proměnných** v interakci s těmito vysvětlujícími proměnnými. Tím můžeme zjistit speciálně vliv opatření age managementu na zaměstnanost např. podle věku a pohlaví, ale také podle vzdělání a země. Dále také byla aplikovaná **dummy (umělá)**, která nám poskytuje náhled na dopad opatření age managementu 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 doznívání covidu-19 a souběh s válečným konfliktem na Ukrajině a souvisejícím růstem cen energií – dále pouze energokrizе (4. fáze rok 2022).

K výběru nejvhodnějšího modelu k aproximaci analyzovaných dat je aplikováno  $R^2$  (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 pro zhoršení statistik a parametrů některých modelů jsou pak také krátké a někdy i neúplné časové řady publikovaných ukazatelů, které reprezentují nástroje age managementu.

Vliv vybraných ukazatelů age managementu na zdravé, aktivní stárnutí (s ohledem na odolnost důchodového systému a na stabilnější a udržitelnější eurozónu) je zkoumán pomocí metody nejmenších čtverců. Zjištěná hodnota regresního koeficientu pak naznačuje intenzitu vlivu vybraných ukazatelů age managementu na zaměstnanost a 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 není v modelu statisticky významná, hovoříme o neprokázání jeho vlivu na řešení otázky odolnosti důchodového systému a stability a udržitelnosti EU/eurozóny.

Kladná hodnota regresního koeficientu znamená, že s růstem vybraného ukazatele age managementu roste dopad na zaměstnanost. Záporná hodnota regresního koeficientu znamená, že s růstem vybraného ukazatele AM klesá ukazatel zaměstnanosti. Regresní koeficienty v intervalu od 0,001 do 0,99 v naší analýze naznačují velmi slabou citlivost zaměstnanosti na opatření age managementu, v intervalu od 1,00 do 1,89 slabou citlivost, v intervalu od 1,90 do 2,59 indikují střední, v intervalu od 2,60 do 3,29 silnou citlivost a v intervalu od 3,30 do 3,99 lokalizují velmi silnou citlivost zaměstnanosti na opatření age management. Za extrémně silnou citlivost budou považovány hodnoty regresního koeficientu rovny 4,00 a vyšší.

### 3. Přehled výsledků z empirického testování dopadu opatření age managementu na zaměstnanost v České republice a ve vybraných zemích eurozóny

V této části analyzujeme charakter a intenzitu vlivu ukazatelů, které zastupují opatření age managementu (firem i jednotlivců), na zaměstnanost podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání. Regresní analýzou získané hodnoty upraveného regresního koeficientu rozdělíme do tří skupin. První skupina bude shrnovat všechny **prokázané kladné hodnoty** regresních koeficientů kategoriálních proměnných věk, pohlaví, vzdělání, země a také dummy proměnné cyklu v interakci s vybranými nástroji age managementu.

Výsledkem pak bude **příznivý vliv** dopadu vybraného ukazatele age managementu na zaměstnanost podle pohlaví, věku, vzdělání, země a také dummy proměnné cyklu. V případě ukazatele sebepocit'ování dlouhodobého omezení běžných činností budeme pak při hodnocení charakteru a intenzity vlivu hovořit pouze o dopadu na vývoj trhu práce.

Druhá skupina bude shrnovat všechny **prokázané záporné hodnoty** regresních koeficientů kategoriálních proměnných věk, pohlaví, vzdělání, země a také dummy proměnné cyklu v interakci s vybranými ukazateli age managementu.

Výsledkem pak bude **nepříznivý vliv** dopadu vybraného ukazatele age managementu na zaměstnanost podle pohlaví, věku, vzdělání, země a také dummy proměnné cyklu.

Ve třetí skupině bude zmapován **statisticky nevýznamný vliv** dopadu vybraného ukazatele age managementu na zaměstnanost podle pohlaví, věku, vzdělání, země a také fáze ekonomického cyklu.

V následující části předložíme přehled souhrmných výsledků ze zevrubné analýzy vlivu vybraných ukazatelů age managementu na zaměstnanost za Českou republiku a vybrané země eurozóny (Německo, Nizozemsko a Finsko), který je reprezentován tabulkou č. 1 až 3 v textu empirické analýzy. Kompletní sada závěrů je pak obsažena v tabulce v příloze celého článku (viz tab. 2). V souladu s částí 2 článku intenzitu vlivu změny vybraných ukazatelů age managementu na trh práce zde hodnotíme jako velmi slabou, slabou, střední, silnou, velmi silnou a neprokázanou. Nejprve jsou v podkapitole 3.1 analyzovány průměrné kladné hodnoty statisticky významných regresních koeficientů modelů pro Českou republiku 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 ukazatelů age managementu na trh práce ČR a vybrané země eurozóny vzhledem k odolnosti důchodového systému a stabilitě a udržitelnosti EU a eurozóny.

### 3.1 Porovnání průměrných kladných hodnot statisticky významných regresních koeficientů v České republice a ve vybraných zemích eurozóny

V této podkapitole byly u ukazatele zaměstnanost podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání odladěny nejlepší modely s těmito ukazateli: volná pracovní místa (Model\_2); dočasná zaměstnání (Model\_4); podniky poskytující školení (Model\_5).

**Tabulka č. 1:** Vliv ukazatelů age managementu na zaměstnanost podle věku, pohlaví a vzdělání v ČR a ve vybraných zemích eurozóny

Statisticky významný kladný vztah					
Závisle proměnná:	Zaměstnanost podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání (mzr. v %)				
Číslo modelu: Nezávisle proměnná/Kategoriální proměnná	Model_1	Model_2	Model_3	Model_4	Model_5
<b>Celkem</b>	x	0,220	x	0,580	x
<b>25-49 let</b>	x	0,144	x	0,696	x
<b>50-64 let</b>	x	0,203	x	0,800	x
<b>65-69 let</b>	x	0,258	x	0,306	1,122
<b>Muži</b>	x	0,107	x	0,480	x
<b>Ženy</b>	x	0,295	x	0,665	0,099
<b>Nižší primární</b>	x	0,302	x	x	x
<b>Vyšší sekundární</b>	x	0,204	x	0,653	0,267
<b>Terciální</b>	x	0,143	x	1,051	0,311
<b>Velká recese</b>	X	0,340	Není	1,149	Není
<b>Dlouhá konjunktura</b>	X	0,260	x	0,396	x
<b>Covidová pandemie</b>	X	0,140	x	0,590	x
<b>Doznívání Covidu-energokriže</b>	X	0,252	x	0,427	1,144
<b>Česká republika</b>	X	0,101	x	0,397	x
<b>Německo</b>	X	0,259	x	0,894	x
<b>Holandsko</b>	X	0,267	x	0,532	0,259
<b>Finsko</b>	X	0,189	x	0,601	0,926

Zdroj: Vlastní propočty na podkladě dat Eurostat

Nejvyšší statisticky významná kladná hodnota regresního koeficientu byla zjištěna u *ukazatele počtu dočasně zaměstnaných žen ve věku 50 až 64 let s vyšším sekundárním vzděláním* (Model\_4). Jednalo se o velmi slabou intenzitu (+0,58) dopadu na zaměstnanost. **Z pohledu věku** šlo především o důsledek vývoje v intervalu



od 50 do 64 let (+0,80). Ve věku 25–49 let byl zjištěn pozitivní dopad na zaměstnanost +0,70 a ve věku 65–69 let činil pouze +0,31. **Z pohledu pohlaví** u žen byla zmapovaná velmi slabá kladná citlivost +0,67 a u mužů pouze +0,48. **V případě vzdělání** u terciálního vzdělání činila slabá citlivost 1,05 a u vyššího sekundárního to byl velmi slabý vliv (+0,65). **Dummy proměnná cyklu** pak potvrdila podstatně větší pozitivní vliv ukazatele v období velké recese od roku 2012 do 2014 (+1,15) v porovnání s obdobím nestability 2020 a 2021 kvůli covidu-19 (+0,59), než v období doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně související energokrizy (+0,43) a také než v období dlouhé konjunktury 2015–2019 (+0,40). **V případě země** činila velmi slabá citlivost v Německu +0,89, ve Finsku +0,60, v Nizozemsku +0,53 a v ČR to bylo pouze +0,40. Nejvyšší pozitivní dopad (+10,02) byl pak zjištěn u žen ve věku 50–64 let s terciálním vzděláním v Německu v době velké recese.

Dalším **ukazatelem je počet volných pracovních míst v ubytování a stravování u zaměstnavatelů s 10 a více zaměstnanci** (Model\_2). Šlo o velmi slabou intenzitu vlivu (+0,22). Nejsilnější dopad na zaměstnanost byl tentokrát zmapován **u věkové skupiny 65–69 let** (+0,26), ve věku 50–64 let velmi slabá intenzita činila +0,20 a ve věku 25–49 let to bylo +0,14. U **žen** byla potvrzena velmi slabá citlivost (0,30) a u mužů pozitivní dopad byl pouze +0,11. **Z pohledu vzdělání** byli pozitivně ovlivněni především zaměstnanci s nižším primárním vzděláním (+0,30). Citlivost ukazatele na zaměstnanost u vyššího sekundárního vzdělání činila +0,20 a u terciálního to bylo jen +0,14. I u tohoto ukazatele byl jeho účinek podstatně vyšší v **období velké recese** (+0,34) než v období následně dlouhé konjunktury (+0,26) a než v období doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně související energokrizy (+0,25) a především období covidové pandemie (+0,14). **V případě země** činila velmi slabá citlivost v Nizozemsku +0,27, v Německu +0,26, ve Finsku +0,19 a v ČR to bylo pouze +0,10. Nejvyšší pozitivní dopad (+1,48) byl pak zjištěn u žen ve věku 50–64 let s nižším primárním vzděláním ve Finsku v době velké recese.

U **ukazatele % podniků poskytujících školení (např. rotace zaměstnání, výměny nebo dočasného přidělení) ze všech podniků** (Model\_5) byl zjištěn slabý pozitivní vliv jen **na věkovou skupinu** zaměstnanců 65–69 let (+1,12). V případě **pohlaví** u žen se jednalo o velmi slabý dopad (+0,10). Ze **vzdělanostních skupin** u terciálního vzdělání byla zjištěna velmi slabá citlivost +0,31 a u vyššího sekundárního jen +0,27. **Kategorie cyklus** byla slabě pozitivně ovlivněna jen v období doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně související energokrizy (+1,14). **V případě země** činila velmi slabá citlivost ve Finsku +0,93 a v Nizozemsku +0,26. Nejvyšší pozitivní dopad (+20,00) byl pak zjištěn u žen ve věku 65–69 let s vyšším sekundárním vzděláním ve Finsku v době doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně související energokrizy.

### 3.2 Srovnání průměrných záporných hodnot statisticky významných regresních koeficientů v České republice a ve vybraných zemích eurozóny

V této podkapitole byly u ukazatele zaměstnanost podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání nejlepší modely s těmito ukazateli: sebebepočítávaná dlouhodobá omezení v běžných činnostech (Model\_1); účastníci na kurzech DOV (Model\_3); dočasné zaměstnání (Model\_4); školení podniků (Model\_5).

**Tabulka č. 2:** Vliv ukazatelů age managementu na zaměstnanost podle věku, pohlaví a vzdělání v ČR a ve vybraných zemích eurozóny

Statisticky významný záporný vztah					
Závisle proměnná:	Zaměstnanost podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání (mzr. v %)				
Číslo modelu: Nezávisle proměnná/Kategoriální proměnná	Model_1	Model_2	Model_3	Model_4	Model_5
<b>Celkem</b>	-1,055	x	-1,133	x	-0,114
<b>25-49 let</b>	-1,182	x	-1,226	x	-0,538
<b>50-64 let</b>	-1,481	x	-1,374	x	-0,537
<b>65-69 let</b>	-0,197	x	-0,917	x	x
<b>Muži</b>	-0,897	x	-1,301	x	-0,374
<b>Ženy</b>	-0,829	x	-1,004	x	x
<b>Nižší primární</b>	-1,272	x	-0,686	-0,205	-0,826
<b>Vyšší sekundární</b>	-0,745	x	-0,897	x	x
<b>Terciální</b>	-1,192	x	-2,252	x	x
<b>Velká recese</b>	-3,733	x	Není	x	Není
<b>Dlouhá konjunktura</b>	-0,342	x	-1,055	x	-0,114
<b>Covidová pandemie</b>	-2,133	x	-0,750	x	-0,594
<b>Doznívání Covidu-energokriže</b>	-0,685	x	-1,888	x	x
<b>Česká republika</b>	-0,784	x	-0,894	x	-0,890
<b>Německo</b>	-1,797	x	-0,330	x	-1,559
<b>Holandsko</b>	-0,834	x	-2,385	x	x
<b>Finsko</b>	-0,833	x	-1,018	x	x

Zdroj: Vlastní propočítání na základě dat Eurostatu

Nejvyšší statisticky významná záporná hodnota regresního koeficientu byla zjištěna u ukazatele *% účastníků kurzů DOV osob zaměstnaných ve všech podnicích s 250 zaměstnanci a více* (Model\_3). Jednalo se o slabou intenzitu (-1,13) dopadu na

zaměstnanost. **Z pohledu věku** šlo především o důsledek vývoje v intervalu od 50 do 64 let (-1,37), ve věku 25–49 let to bylo -1,23 a ve věku 65–69 let -0,92. **Z pohledu pohlaví** u mužů byla zmapovaná slabá záporná citlivost 1,30 a u žen 1,00. **V případě vzdělání** u terciálního činila střední citlivost -2,25, u vyššího sekundárního a nižšího primárního vzdělání to byl velmi slabý vliv (-0,90) a (-0,69). **Dummy proměnná cyklu** pak potvrdila podstatně větší negativní vliv ukazatele v období doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně související energokrizy (-1,89) než v období dlouhé fáze konjunktury (-1,06) a hlavně v době covidové pandemie (-0,75). **V případě země** byla střední citlivost zjištěna v Nizozemsku (-2,39), slabá ve Finsku (-1,02) a velmi slabá v ČR (-0,89) a v Německu (-0,33). Nejvyšší negativní dopad (-8,53) byl pak zjištěn u žen ve věku 65–69 let s vyšším sekundárním vzděláním v Nizozemsku v době dlouhodobé konjunktury.

Dalším **ukazatelem jsou sebepocit'ování některého dlouhodobého omezení v běžných činnostech zaměstnané ženy ve věku od 45 do 54 let způsobená zdravotními problémy** (Model\_1). Šlo o slabou intenzitu negativního vlivu (-1,06). Nejintenzivnější záporný dopad na zaměstnanost byl zmapován u **věkové skupiny** 50–64 let (-1,48), ve věku 25–49 let byl také zmapován slabý negativní vliv (-1,18), ve věku 65–69 let to byl velmi slabý záporný dopad (-0,20). **Z pohledu pohlaví** byla u mužů i žen potvrzena velmi slabá záporná citlivost -0,90, resp. -0,83. **Z pohledu vzdělání** byli nejvíce negativně zasaženi zaměstnanci s nižším primárním vzděláním (-1,27), pak následovali pracovníci s terciálním vzděláním (-1,19) a vyšším sekundárním vzděláním (-0,75). U tohoto ukazatele byl jeho negativní účinek vyšší ve **fázi recese** (-3,73) než v období covidové pandemie (-2,13), než v období doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně související energokrizy (-0,69) a hlavně v období dlouhé konjunktury (-0,34). **V případě země** byla slabá citlivost zjištěna v Německu (-1,8) a velmi slabá v Nizozemsku, ve Finsku (-0,83), resp. v ČR (-0,78). Nejvyšší negativní dopad (-19,24) byl pak zjištěn u mužů ve věku 65–69 let s terciálním vzděláním v Nizozemsku v době covidové pandemie.

Posledním **ukazatelem s odhadnutou celkovou intenzitou negativního dopadu na zaměstnanost je % podniků poskytujících školení (např. rotace zaměstnání, výměny nebo dočasné přidělení) ze všech podniků** (Model\_5). Konkrétně se jednalo o velmi slabou intenzitu negativního vlivu (-0,11). Záporný dopad na zaměstnanost byl zmapován u **věkové skupiny** 25–49 let a ve věku 50–64 let (-0,54). **Z pohledu pohlaví** byla negativní záporná citlivost zmapovaná u mužů (-0,37). **Z pohledu vzdělání** šlo pouze o nižší primární vzdělání (-0,83). U tohoto ukazatele byl jeho negativní účinek vyšší ve **fázi** covidové pandemie (-0,59) než v období dlouhodobé konjunktury (-0,11). **V případě země** byla slabá citlivost zjištěna v Německu (-1,56) a velmi slabá v ČR (-0,89). Nejvyšší negativní dopad (-5,49) byl pak zjištěn u mužů ve věku 50–64 let s nižším primárním vzděláním v Německu v době covidové pandemie.

U *ukazatele počtu dočasně zaměstnaných žen ve věku 50 až 64 let s vyšším sekundárním vzděláním* (Model 4) byl zjištěn negativní dopad pouze v případě **vzdělání** s nižším primárním (-0,21). Nejvyšší negativní dopad (-15,71) byl pak zjištěn u žen ve věku 65–69 let s nižším primárním vzděláním v Německu v době velké recese.

### 3.3 Přehled rozsahu a charakteru neprokázaného vlivu ukazatelů age managementu na zaměstnanost podle věku, pohlaví a vzdělání v ČR a ve vybraných zemích eurozóny

V této podkapitole byly u ukazatele zaměstnanost podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání nejlepší modely s těmito ukazateli: sebecit'ovaná dlouhodobá omezení v běžných činnostech (Model\_1); volná pracovní místa (Model\_2); dočasné zaměstnání (Model\_4); školení podniků (Model\_5); účastníci na kurzech DOV (Model\_3).

**Neprokázaná regrese**, tedy statisticky nevýznamný vliv na zaměstnanost, byla zjištěna především u *ukazatele sebecit'ování některého dlouhodobého omezení v běžných činnostech zaměstnané ženy ve věku od 45 do 54 let způsobeného zdravotními problémy* (Model\_1). Konkrétně se jednalo o záporný extrémně silný vliv (-7,77). **Z pohledu věku** šlo především o důsledek vývoje v intervalu od 25 do 49 let (-33,42). Ve věku 50–64 let se jednalo o extrémní citlivost -16,33). V případě věkové skupiny 65–69 let byl zmapován extrémně silný kladný dopad (+17,62). **Z pohledu pohlaví** u mužů byla zmapovaná extrémní záporná citlivost (-7,77) a u žen (-7,76). **V případě vzdělání** u nižšího primárního činila extrémní záporná citlivost -13,75 a u terciálního -4,73, u vyššího sekundárního silná citlivost byla -3,21. **Dummy proměnná cyklu** pak potvrdila extrémní zápornou citlivost v období velké recese (-13,82). Ve fázi dlouhé konjunktury a v období doznívání covidu-19 a období souběhu s ukrajinským konfliktem včetně související energokrizy extrémní, ale kladné hodnoty činily +5,37 a 4,91, v době covidové pandemie byl zmapován velmi silný kladný dopad (+3,36). **V případě země** extrémní záporná citlivost byla zjištěna ve Finsku (-30,22) a také v Nizozemsku (-13,26). Extrémní, ale kladné hodnoty byly zmapovány také v ČR a v Německu (+6,16 a +4,27). Nejvyšší pozitivní dopad z pohledu vývoje na trhu práce (+10,11) byl pak zjištěn u žen ve věku 25–49 let s nižším primárním vzděláním v ČR v době velké recese. Naopak nejvyšší negativní dopad (-44,42) byl pak zjištěn u mužů ve věku 25–49 let s vyšším sekundárním vzděláním v Nizozemsku v době velké recese.

**Tabulka č. 3:** Vliv ukazatelů age managementu na zaměstnanost podle věku, pohlaví a vzdělání v ČR a ve vybraných zemích eurozóny

Statisticky nevýznamný vztah					
Závisle proměnná:	Zaměstnanost podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání (mzr. v %)				
Číslo modelu: Nezávisle proměnná/Kategoriální proměnná	Model_1	Model_2	Model_3	Model_4	Model_5
<b>Celkem</b>	-7,765	-0,076	0,048	-0,204	1,959
<b>25-49 let</b>	-33,420	-0,089	-0,082	0,119	1,763
<b>50-64 let</b>	-16,328	-0,062	0,101	-0,004	1,180
<b>65-69 let</b>	17,624	-0,075	0,160	-1,106	2,941
<b>Muži</b>	-7,768	-0,057	-0,034	-0,040	1,770
<b>Ženy</b>	-7,762	-0,097	0,124	-0,455	2,141
<b>Nižší primární</b>	-13,748	-0,125	0,447	-0,205	3,157
<b>Vyšší sekundární</b>	-3,214	-0,022	-0,357	0,653	1,550
<b>Terciální</b>	-4,729	-0,101	0,104	1,051	1,678
<b>Velká recese</b>	-13,816	-0,037	Není	0,214	Není
<b>Dlouhá konjunktura</b>	5,372	-0,105	-0,376	-0,314	2,528
<b>Covidová pandemie</b>	3,355	-0,111	0,496	-0,442	1,541
<b>Doznívání Covidu-energokrizе</b>	4,911	-0,071	0,126	-0,476	1,944
<b>Česká republika</b>	6,164	-0,132	0,196	-0,515	2,060
<b>Německo</b>	4,271	-0,093	0,310	0,208	1,006
<b>Holandsko</b>	-13,261	-0,074	-0,043	-0,284	1,054
<b>Finsko</b>	-30,215	0,004	-0,252	-0,333	3,976

Zdroj: Vlastní propoččet na podkladě dat Eurostatu

U *ukazatele % podniků poskytujících školení (např. rotace zaměstnání, výměny nebo dočasné přidělení) ze všech podniků* (Model\_5) se jednalo o pozitivní vliv střední citlivosti (+1,96). **Z pohledu věku** především šlo o důsledek vývoje v intervalu od 65 do 69 let (+2,94), ve věku 25–49 let a 50–64 let to byl slabý vliv (+1,76 a +1,18). **Z pohledu pohlaví** u žen byla zmapovaná střední kladná citlivost (+2,14) a u mužů slabá citlivost (+1,77). **V případě vzdělání** u nižšího primárního činila silná kladná citlivost +3,16. U terciálního a vyššího sekundárního slabá citlivost byla +1,68 a +1,55. **Dummy proměnná cyklu** pak potvrdila střední citlivost v období dlouhé konjunktury (+2,53) a ve fázi doznívání covidu–19 a v období souběhu s ukrajinským konfliktem včetně související energokrizе (+1,94), v době covidové pandemie byl zmapován slabý kladný dopad (+1,54). **V případě země** byla velmi silná kladná citlivost zjištěna ve Finsku (+3,98), v ČR se jednalo o střední citlivost

(+2,06), v Nizozemsku a v Německu byla zmapovaná slabá citlivost (+1,05 a +1,01). Nejvyšší pozitivní dopad (+7,36) byl pak zjištěn u žen ve věku 65–69 let s nižším primárním vzděláním ve Finsku v období doznívání covidu–19 a období souběhu s ukrajinským konfliktem včetně související energokrizy. Naopak nejvyšší negativní dopad (–1,70) byl pak zjištěn u žen ve věku 50–64 let s terciálním vzděláním v ČR v době souběhu s ukrajinským konfliktem včetně související energokrizy.

Dalším *ukazatelem je počet dočasně zaměstnaných žen ve věku 50 až 64 let s vyšším sekundárním vzděláním* (Model\_4). Konkrétně se jednalo o negativní vliv velmi slabé citlivosti (–0,20). **Z pohledu věku** šlo především o důsledek vývoje v intervalu od 65–69 let (–1,11), ve věku 25–49 let to bylo pouze –0,004. Ve věku 25–49 let se jednalo o velmi slabou pozitivní citlivost (+0,12). **Z pohledu pohlaví** u žen i mužů byla zmapovaná velmi slabá záporná citlivost (–0,46 a –0,04). **V případě vzdělání** u nižšího primárního činila velmi slabá negativní intenzita –0,21. U terciálního to byla slabá pozitivní citlivost (+1,05) a u vyššího sekundárního velmi slabý kladný vliv (+0,65). **Dummy proměnná cyklu** pak potvrdila záporný velmi slabý dopad ve fázi doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně související energokrizy (–0,48), ve fázi covidové pandemie a v období dlouhé konjunktury se jednalo o hodnoty –0,44 a –0,31. Období velké recese je charakteristické velmi slabou kladnou citlivostí (+0,21). V období **v případě země** záporná velmi slabá citlivost byla zjištěna v ČR (–0,52), ve Finsku (–0,33) a v Nizozemsku (–0,28). V Německu velmi slabá ale kladná citlivost byla zjištěna ve výši +0,21. Nejvyšší pozitivní dopad (+6,88) byl pak zjištěn u žen ve věku 25–49 let s nižším primárním vzděláním v Německu v období velké recese. Naopak nejvyšší negativní dopad (–5,29) byl pak zjištěn u žen ve věku 65–69 let s terciálním vzděláním v Německu v době doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně související energokrizy.

V případě *ukazatele počet volných pracovních míst v ubytování a stravování u zaměstnavatelů s 10 a více zaměstnanci* (Model\_2) se jednalo o negativní vliv velmi slabé citlivosti (–0,08). **Z pohledu věku** šlo především o důsledek vývoje v intervalu od 25 do 49 let (–0,09). Ve věku 65–69 let a 50–64 let se jednalo o velmi slabou negativní citlivost (–0,08 a –0,06). **Z pohledu pohlaví** u žen i mužů byla zmapovaná velmi slabá záporná citlivost –0,10 a –0,06. **V případě vzdělání** u nižšího primárního a terciálního velmi slabá citlivost činila –0,13 a –0,10, u vyššího sekundárního to bylo pouze –0,02. **Dummy proměnná cyklu** potvrdila nejvyšší velmi slabou zápornou citlivost u fáze covidová pandemie a období dlouhé konjunktury (–0,11). V období doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně a v období dlouhé konjunktury negativní dopad činil –0,08 a –0,04. **V případě země** nejvyšší velmi slabá záporná citlivost byla zjištěna v ČR (–0,13), v Německu a v Nizozemsku to bylo –0,09, –0,07. Ve Finsku byla zjištěna velmi slabá, ale kladná

citlivost (+0,004). Nejvyšší pozitivní dopad (+0,55) byl pak zjištěn u mužů ve věku 50–64 let s vyšším sekundárním vzděláním ve Finsku v období velké recese. Naopak nejvyšší negativní dopad (–0,71) byl pak zjištěn u žen ve věku 50–64 let s nižším primárním vzděláním v ČR v době doznívání covidu–19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně související energokrizy.

U *ukazatele % účastníků kurzů DOV osob zaměstnaných ve všech podnicích s 250 zaměstnanci a více* (Model\_3) se jednalo o velmi slabý pozitivní vliv (+0,05). **Z pohledu věku** šlo především o důsledek vývoje v intervalu od 65 do 69 let (+0,16) a ve věku 50–64 let (+0,10). Ve věku od 25 do 49 let byla zjištěna velmi slabá, ale záporná citlivost (–0,08). **Z pohledu pohlaví** byla u žen zmapovaná velmi slabá kladná citlivost (+0,12) a u mužů záporná citlivost (–0,03). V **případě vzdělání** u nižšího primárního a terciálního šlo o velmi slabou kladnou citlivost (+0,45 a +0,10), u vyššího sekundárního byla nalezena záporná citlivost (–0,36). **Dummy proměnná cyklu** pak potvrdila pozitivní dopad ukazatele v období covidové pandemie a v období doznívání covidu-19 (+0,50) a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně související energokrizy (+0,13). V období dlouhé konjunktury šlo o velmi slabý negativní dopad (–0,38). V **případě země** pozitivní kladná citlivost byla zjištěna v Německu a v ČR (+0,31 a +0,20). Ve Finsku a v Nizozemsku se jednalo o velmi slabý negativní dopad (–0,25 a –0,04). Nejvyšší pozitivní dopad (+3,34) byl pak zjištěn u mužů ve věku 50–64 let s nižším primárním vzděláním v ČR v době doznívání covidu-19 a v souběhu s ukrajinským konfliktem včetně související energokrizy. Naopak nejvyšší negativní dopad (–4,82) byl pak zjištěn u mužů ve věku 65–69 let s vyšším sekundárním vzděláním v Nizozemsku v době dlouhé konjunktury.

## Závěry z analýzy

V článku jsme se pokusili pomocí regresní analýzy potvrdit vliv (jeho charakter a intenzitu) změn vybraných ukazatelů age managementu (firem i jednotlivců) na zaměstnanost podle věku, pohlaví, vzdělání v České republice a ve vybraných zemích eurozóny. Prostřednictvím dummy proměnné jsme rovněž lokalizovali zemi a cyklus v interakci s vybranými nástroji age managementu. Dále jsme porovnali výsledky naší empirické analýzy pro ČR a vybrané země eurozóny se závěry zahraničních studií, domácí odborné veřejnosti a strategickými materiály ČR. Získané informace nám také umožní nastínit charakter kauzálního vztahu a jeho intenzitu na mezúrovni. Vhodnost aplikace analýzy charakteru/intenzity vzájemného vztahu a naznačení kauzálního vztahu na rozšířenou sadu indikátorů trhu práce a domácností potvrdila řadu nových významných praktických implikací odhalených regresní analýzou a porovnaných se závěry teoreticko-empirického výzkumu ze zahraničí i z ČR.

**Mezi zásadní zjištění analýzy a jejího srovnání se závěry zahraničního a domácího výzkumu v oblasti vlivu opatření age managementu na zaměstnanost ve čtyřech skupinách patří:**

**1) Zmapování intenzity celkového (statisticky významný i nevýznamný) kladného a záporného vlivu ukazatelů age managementu na trh práce pro Českou republiku a vybrané země eurozóny**

Z pětice nejkvalitnějších modelů závěr o průměrném **kladném vlivu** ukazatelů age managementu na zaměstnanost podle věku, pohlaví, vzdělání, země a fáze cyklu potvrdily 3 odladěné modely (viz příloha tab. 2). Vždy se jednalo o velmi slabou citlivost. Průměrný **záporný vliv** silné intenzity byl zjištěn pouze u dvou modelů.

V případě **Modelu\_5 s AM ukazatelem % podniků poskytujících školení (např. rotace zaměstnání, výměny nebo dočasné přidělení) ze všech podniků průměrný kladný regresní koeficient** ze všech statisticky významných i nevýznamných pozorování činil 0,92. **Z pohledu věku** šlo o velmi slabou citlivost 0,46 (25–49 let) a 0,35 (50–64 let), střední citlivost 2,18 byla potvrzena ve věku 65–69 let. **Podle pohlaví** se jednalo o velmi slabý vliv u mužů (0,74) a slabý (1,08) u žen. **S přihlédnutím ke vzdělání** u nižšího primárního byla zjištěna velmi slabá kladná citlivost (0,70), u vyššího sekundárního a u terciálního slabý kladný vliv (1,02 a 1,01). **Odhadnutá dummy proměnná cyklu** naznačila v průměru velmi slabou citlivost (0,71) ve fázi dlouhodobé konjunktury v období 2015–2019 a v období covidové pandemie 2020–2021 (0,29). V období doznívání covidu a souběhu s konfliktem na Ukrajině včetně energokrizy byla zmapována střední intenzita (+1,96). **Z pohledu země** se jednalo o slabý kladný vliv v ČR (+1,66) a střední citlivost ve Finsku (+1,96). V Nizozemsku byla zmapovaná velmi slabá kladná citlivost (0,56) a v Německu záporná citlivost stejné intenzity dopadu (–0,46).

V případě **Modelu\_4 s AM ukazatelem počtu dočasně zaměstnaných žen ve věku 50 až 64 let s vyšším sekundárním vzděláním** se jednalo o velmi slabou průměrnou intenzitu (0,10) dopadu na zaměstnanost. **Z pohledu věku** šlo o velmi slabou kladnou citlivost 0,31 (25–49 let) a 0,27 (50–64 let), o zápornou citlivost –0,37 šlo ve věku 65–69 let. **Podle pohlaví** se jednalo o velmi slabý vliv u mužů (0,16) a u žen (0,05). **S přihlédnutím ke vzdělání** u nižšího primárního byla zjištěna velmi slabá záporná citlivost (0,16) a u vyššího sekundárního činila –0,25, u terciálního kladná byla 0,40. **Odhadnutá dummy proměnná cyklu** naznačila v průměru velmi slabou kladnou citlivost 0,45 v době velké recese (2012–2014) a ve fázi covidové pandemie +0,004. V dlouhé fázi konjunktury to byla záporná citlivost 0,01 a ve fázi doznívání covidu a souběhu s konfliktem na Ukrajině včetně energokrizy se jednalo o –0,05. **Z pohledu země** se jednalo o slabý záporný vliv v ČR (–0,23), o kladný tentýž intenzivní dopad šlo v Německu (0,35), v Nizozemsku (0,09) a ve Finsku (0,20).



U **Modelu\_2 s AM ukazatelem počtu volných pracovních míst v ubytování a stravování u zaměstnavatelů s 10 a více zaměstnanci** byla zjištěna velmi slabá průměrná intenzita (+0,01). **Z pohledu věku** šlo o velmi slabou zápornou citlivost 0,01 (25–49 let a 50–64 let) a o kladnou citlivost 0,10 (65–69 let). **Podle pohlaví** se jednalo o velmi slabý záporný vliv u mužů (0,02) a kladný u žen (0,04). **S přihlédnutím ke vzdělání** u nižšího primárního a u vyššího sekundárního byla zjištěna velmi slabá kladná citlivost (0,03), u terciálního záporná (0,03). **Odhadnutá dummy proměnná cyklu** naznačila v průměru velmi slabou kladnou citlivost 0,03 ve fázi velké recese a v době covidové pandemie (0,01), zápornou v období dlouhé konjunktury (0,004) a v období doznívání covidu-19 a souběhu s konfliktem na Ukrajině včetně energokrizy (0,002). **Z pohledu země** se jednalo o velmi slabý záporný vliv v ČR (0,09), kladný v Německu (0,01), také v Nizozemsku a ve Finsku (obě země 0,06).

Posledním **Modelem\_1 s AM ukazatelem se záporným dopadem bylo sebezpečování některého dlouhodobého omezení v běžných činnostech zaměstnané ženy ve věku od 45 do 54 let způsobené zdravotními problémy**. Konkrétně byl zmapován silný celkový vliv (2,97). **Z pohledu věku** šlo o extrémně silnou zápornou citlivost 8,91 (25–49 let), ve věku 50–64 let to bylo 5,04 a kladná citlivost ve věk 65–69 let byla 6,89. **Podle pohlaví** se jednalo o silný záporný vliv u mužů (2,78) a u žen (3,14). **S přihlédnutím ke vzdělání** u nižšího primárního byla zjištěna extrémně silná záporná citlivost (6,10), u vyššího sekundárního a terciálního činila slabá záporná citlivost 1,39 a 1,92. **Odhadnutá dummy proměnná cyklu** naznačila v průměru extrémně silnou zápornou citlivost v době velké recese (10,89), ve fázi dlouhé konjunktury byl zjištěn záporný velmi slabý dopad (0,01), ve fázi covidové pandemie záporný vliv měl již slabou intenzitu (1,48). V období doznívání covidu-19 a souběhu s konfliktem na Ukrajině včetně energokrizy kladný dopad byl velmi slabý (0,57). **Z pohledu země** se jednalo o slabý kladný vliv v ČR (1,50), v Německu velmi slabý dopad byl již záporný (0,15), v Nizozemsku a ve Finsku byl záporný s extrémně silnou intenzitou (4,12 a 9,29).

Pouze u **Modelu\_3 s AM ukazatel % účastníků kurzů DOV osob zaměstnaných ve všech podnicích s 250 zaměstnanci a více** byl zjištěn záporný vliv na zaměstnanost (–0,22). **Z pohledu věku** šlo o slabou zápornou citlivost 0,29 (25–49 let), 0,17 (50–64 let) a 0,20 (65–69 let). **Podle pohlaví** se jednalo o velmi slabý záporný vliv u mužů 0,29 a u žen 0,15. **S přihlédnutím ke vzdělání** u nižšího primárního byla zjištěna velmi slabá kladná citlivost (0,16), u vyššího sekundárního záporná stejné intenzity byla 0,50 a terciálního 0,25. **Odhadnutá dummy proměnná cyklu** naznačila v průměru velmi slabou zápornou citlivost 0,52 ve fázi dlouhé konjunktury a v období covidové pandemie (0,02), kladná ve fázi doznívání covidu-19 a souběhu s konfliktem na Ukrajině včetně energokrizy měla velmi slabou citlivost (0,05). **Z pohledu země** se jednalo o velmi slabý záporný vliv v ČR (0,17), v Nizozemsku a ve Finsku záporný (0,50 a 0,40), v Německu byl kladný (0,20).

Pětice nejkvalitnějších modelů dále poskytla závěr o tom, že z 1 217 případů **nebyl** v 693 případech **prokázán statisticky významný vliv** ukazatelů age managementu na trh práce. Tedy v 524 případech se jednalo o ekonometricky prokázaný vliv ukazatelů age managementu na vybrané závislé proměnné trhu práce. **Z pohledu věku** bylo v intervalu 15–24 let 257, v intervalu 25–49 let 257 a v intervalu 50–64 let 179 statisticky nepotvrzených výsledků. **Podle pohlaví** se u mužů jednalo o 339 případů neprokázaného vlivu a u žen 354. **S přihlédnutím ke vzdělání** bylo u nižšího primárního 204 neprokázaných výsledků, u vyššího sekundárního 250 případů a u terciálního 239 případů. **Odhadnutá dummy proměnná cyklu říká**, že se jednalo o 161 případů neprokázaného vlivu ve fázi velké recese, v období dlouhé konjunktury šlo o 166, ve fázi covidové pandemie to bylo 151 a v době doznívání covidu a souběhu s konfliktem na Ukrajině včetně energokrizy 215. **Podle zeměpisného pohledu** bylo statisticky nevýznamných pozorování pro ČR 199, pro Německo 184, pro Nizozemsko 158 a pro Finsko 152.

## 2) Zmapování intenzity statisticky významného kladného a záporného vlivu ukazatelů age managementu na trh práce pro Českou republiku a vybrané země eurozóny

**Celkový závěr empirické analýzy** s využitím hodnoty regresních koeficientů vlivu vybraných ukazatelů age managementu **na zaměstnanost podle věku, pohlaví a vzdělání** nejprve upozorňuje na velmi slabou **statisticky významnou kladnou hodnotu u ukazatele počet dočasně zaměstnaných žen ve věku 50 až 64 let s vyšším sekundárním vzděláním** (+0,58). Byl to pozitivní důsledek především věku 50–64 let (+0,80). **S. Vigezzi a C. Strozza (2024)** v souvislosti se zvýšením zákonného věku odchodu do důchodu v Dánsku kvůli zajištění odolnosti důchodového systému proti stárnutí zjistili, že jednotlivci v tomto věkovém intervalu jsou trvale znevýhodněni ve více dimenzích bez ohledu na délku vzdělání, zkušenosti, vyšší úmrtnost, vyšší nejistotu doby jejich smrti spolu s prohlubováním relativní a absolutní propasti mezi kohortami. Ve věku 25–49 let to bylo +0,70 a ve věku 65–69 let +0,31. U žen velmi slabá kladná citlivost činila +0,67 a u mužů +0,48. U terciálního vzdělání slabá citlivost byla +1,05, u vyššího sekundárního velmi slabá +0,65. **M. N. Jovanović (2012)** doporučuje ke zvýšení produktivity, bez kterého by růst v eurozóně byl jen pomalý, realizovat reformu trhu práce a soustředit se především na vzdělávání pracovní síly.

Pozitivní citlivost potvrzena v období velké recese od roku 2012 do 2014 (+1,15), v období nestability 2020 a 2021 kvůli covidu-19 (+0,59), v období doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně související energokrizy v roce 2022 (+0,43) a v období dlouhé konjunktury 2015–2019 (+0,40). Velmi slabá citlivost v Německu byla +0,89, ve Finsku +0,60, v Nizozemsku +0,53 a v ČR +0,40. Například **V. Gash (2008)** potvrdil vyšší míru přechodu do trvalého zaměstnání než

do nezaměstnanosti u většiny dočasných pracovníků, i když mezi jednotlivými zeměmi existují výrazné rozdíly. Podle jeho analýzy většina dočasných pracovníků nakonec získá stálá zaměstnání.

U **ukazatele počet volných pracovních míst v ubytování a stravování u zaměstnavatelů s 10 a více zaměstnanci** činila velmi slabá intenzita vlivu (+0,22). Nejsilnější dopad byl ve věku 65–69 let (+0,26), ve věku 50–64 let (+0,20) a ve věku 25–49 let (+0,14). U žen byla potvrzena velmi slabá citlivost (+0,30) a u mužů pozitivní dopad (+0,11). Pozitivní dopad byl zjištěn při nižším primárním (+0,30), u vyššího sekundárního (+0,20) a u terciálního (+0,14). V období **velké recese** byl vliv (+0,34), v následné dlouhé konjunktuře (+0,26), v období doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně související energokrizy (+0,25), v době covidové pandemie (+0,14). V případě velmi slabá citlivost činila v Nizozemsku (+0,27), v Německu (+0,26), ve Finsku (+0,19) a v ČR (+0,10). **P. Diamond** (2011) tvrdí, že podniky, které rychle rostou, obsazují volná místa mnohem rychleji než ty, které rostou pomaleji. U malých firem je mnohem pravděpodobnější, že najímají bez změřených volných pracovních míst, než u velkých firem. Pozice, které chce firma obsadit po ukončení pracovního poměru, jsou obsazovány rychleji než nově vytvořené pozice, protože k odchodům nejčastěji dochází u pracovních míst s vysokou fluktuací s nízkými a obecnými dovednostmi, jako jsou restaurace rychlého občerstvení.

V případě nadprůměrné **statisticky významné záporné hodnoty** vlivu ukazatelů age managementu na zaměstnanost se jednalo o **ukazatel % účastníků kurzů DOV osob zaměstnaných ve všech podnicích s 250 zaměstnanci a více** se slabou intenzitou (–1,13) dopadu. Šlo o důsledek ve věku 50–64 let –1,37, 25–49 let –1,23 a 65–69 let (–0,92). U mužů šlo o slabou zápornou citlivost (–1,30) a u žen (–1,00). U terciálního střední citlivost byla –2,25, u vyššího sekundárního a nižšího primárního vzdělání velmi slabý vliv byl –0,90 a –0,69. Potvrzen negativní vliv ukazatele v období doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně související energokrizy (–1,89), ve fázi dlouhé fáze konjunktury (–1,06) a v době covidové pandemie (–0,75). Střední citlivost zjištěna v Nizozemsku (–2,39), slabá ve Finsku (–1,02) a velmi slabá v ČR (–0,89) a v Německu (–0,33). **R. W. Fairlie et al.** (2015) potvrdili absenci pozitivních účinků podnikatelského školení napříč vlastnictvím podniku, obchodního výkonu a širšími odhadovanými náklady na příjemce školení projektu Růst Ameriky prostřednictvím podnikání. Výsledky ukazují, jak je důležité porozumět tomu, které školení je více a méně užitečné, pro které segmenty populace a které by mohly (pouze) být efektivní, když se spojí s doplňkovými.

U **ukazatele sebepocit'ování některého dlouhodobého omezení v běžných činnostech zaměstnané ženy ve věku od 45 do 54 let, která jsou způsobená zdravotními problémy**, šlo o slabou intenzitu vlivu (–1,06). Nejintenzivnější záporný dopad byl dopad ve věku 50–64 let (–1,48), 25–49 let slabý negativní vliv (–1,18), ve věku 65–69 let velmi slabý záporný dopad (–0,20). U mužů i žen potvrzena velmi slabá

záporná citlivost ( $-0,90$  a  $-0,83$ ). Nejvíce negativně zasaženo nižší primární vzdělání ( $-1,27$ ), následně terciální vzdělání ( $-1,19$ ) a vyšší sekundární vzdělání ( $-0,75$ ). Negativní účinek byl ve fázi velké recese ( $-3,73$ ), v období covidové pandemie ( $-2,13$ ), v období doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně související energokrizy ( $-0,69$ ) a v období dlouhé konjunktury ( $-0,34$ ). Slabá citlivost zjištěna v Německu ( $-1,8$ ), velmi slabá v Nizozemsku a ve Finsku ( $-0,83$ ), resp. v ČR ( $-0,78$ ). **N. Kondo et al.** (2014) zjistili potenciálně se měnící trend v úmrtnosti mezi kohortami s následným neustálým nárůstem nerovnosti úmrtnosti mezi populací v produktivním věku. To může souviset s ekonomickou recesí, která může přímo ovlivnit sociální a životní podmínky jednotlivců, ovlivnit fyzické a duševní zdraví a změnit chování, které má vliv na zdraví (např. strava, kouření, pití a využívání zdravotní péče). Relativní nárůst úmrtnosti v kvintile s nejnižšími příjmy byl větší u žen než u mužů. Mohou souviset s genderovými rozdíly v pracovních podmínkách.

U *ukazatele % podniků poskytujících školení (např. rotace zaměstnání, výměny nebo dočasné přidělení) ze všech podniků* odhadnut celkový velmi slabý negativní vliv ( $-0,11$ ). Záporný dopad ve věku 25–49 let a ve věku 50–64 let ( $-0,54$ ). Negativní záporná citlivost zmapovaná u mužů ( $-0,37$ ). Šlo pouze o nižší primární vzdělání ( $-0,83$ ). Negativní účinek zjištěn ve fázi covidové pandemie ( $-0,59$ ), v období dlouhodobé konjunktury ( $-0,11$ ). Slabá citlivost zjištěna v Německu ( $-1,56$ ) a velmi slabá v ČR ( $-0,89$ ). **B. Boockmann a S. Steffes** (2010) po rozšíření modelu o konkurenční rizika ukázali, že individuální charakteristiky i charakteristiky na úrovni firmy se liší v účincích na odchod pracovníků z práce do nezaměstnanosti a do nových pracovních míst. Velikost firmy nezpůsobuje rozdíly, významnou roli hrají instituce jako podnikové rady a dostupnost dalšího vzdělávání. Pozitivní dopady na zaměstnání jsou vysoké pro dělnické kvalifikované nebo částečně kvalifikované pracovníky, ale neexistují u bílých límečků. **T. Eriksson a J. Ortega** (2006) uvádí, že proti učení zaměstnanců hovoří negativní vztah mezi rotací zaměstnání a heterogenitou pracovníků. Výskyt schémat rotace zaměstnání byl pozitivně spojen s mírou růstu firmy a celostátními náborovými praktikami, ale nesouvisel s praxí nábory v rámci firmy nebo na místním trhu práce.

### 3) Porovnání intenzity statisticky významného průměrného kladného a záporného vlivu ukazatelů age managementu na trh práce pro Českou republiku a vybrané země eurozóny

Ze srovnání průměrné hodnoty ze všech modelů s kladným a záporným vztahem (viz příloha tab. 3) plyne převaha intenzity celkového negativního dopadu vybraných ukazatelů age managementu na zaměstnanost podle věku, pohlaví a vzdělání v ČR a ve vybraných zemích eurozóny ( $-0,77$  vs.  $+0,40$ ). **Z pohledu věku** v intervalu od 25 do 49 let převládá negativní dopad nad pozitivním ( $-0,98$  vs.  $+0,42$ ). Ve věku 50 až 64 let šlo také o převýšení negativního dopadu nad pozitivním ( $-1,13$  vs.

+0,50). Ve věku 65–69 byla zmapována převaha pozitivního vlivu nad negativním (+0,562 vs. –0,557). U **pohlaví** byla pro muže i ženy zjištěna převaha negativní citlivosti nad pozitivní (–0,86 vs. +0,29; –0,92 vs. +0,35). **Při pohledu na vzdělání** byla zmapovaná vyšší negativní než pozitivní citlivost u nižšího než primárního vzdělání (–0,75 vs. +0,30); u vyššího sekundárního (–0,82 vs. +0,38) i u terciálního (–1,72 vs. +0,50). V případě hodnocení intenzity vlivu **ukazatele cyklu** byl lokalizován ve fázi velké recese, dlouhé konjunktury, covidové pandemie a v období dozívání covidu-19 i souběhu s ukrajinským konfliktem včetně související energokrizy převis negativního nad pozitivním (–3,73 vs. +0,75; –0,50 vs. +0,33; –1,16 vs. +0,37; –1,29 vs. +0,61). V souvislosti se **zeměpisným** pohledem bylo v ČR, v Německu, v Nizozemsku a ve Finsku zmapováno převýšení negativního vlivu nad pozitivním (–0,86 vs. +0,25; –1,23 vs. +0,58; –1,61 vs. +0,35; –0,93 vs. +0,57).

#### 4) Porovnání intenzity a charakteru statisticky neprokázaného vlivu ukazatelů age managementu na trh práce pro Českou republiku a vybrané země eurozóny

Ze srovnání průměrné hodnoty ze všech modelů s neprokázaným kladným a záporným vlivem (viz příloha tab. 3) také vyplývá převaha intenzity negativního dopadu vybraných ukazatelů age managementu na zaměstnanost podle věku, pohlaví a vzdělání v ČR a ve vybraných zemích eurozóny (–1,21). Především se jednalo o vliv *ukazatele sebepocit'ování některého dlouhodobého omezení v běžných činnostech zaměstnané ženy ve věku od 45 do 54 let, která jsou způsobená zdravotními problémy*. V případě věku byl v intervalu 25–49 let a 50–64 let zjištěn negativní vliv (–6,34 a –3,02). Konkrétně se v obou věkových kategoriích opět jedná o *ukazatel sebepocit'ování některého dlouhodobého omezení v běžných činnostech zaměstnané ženy ve věku od 45 do 54 let způsobená zdravotními problémy*. U věku 65–69 let z pohledu vývoje na trhu práce převládá v průměru pozitivní dopad (+0,48). U této věkové kategorie šlo opět o *ukazatel sebepocit'ování některého dlouhodobého omezení v běžných činnostech zaměstnané ženy ve věku od 45 do 54 let způsobená zdravotními problémy*. U **pohlaví** byla v případě mužů i žen lokalizována převaha negativního vlivu (–1,23 a –1,21). I zde se u mužů a žen konkrétně jednalo o *ukazatel sebepocit'ování některého dlouhodobého omezení v běžných činnostech zaměstnané ženy ve věku od 45 do 54 let způsobená zdravotními problémy*. **Při pohledu na vzdělání** byla zmapovaná vyšší negativní citlivost než pozitivní u nižšího primárního vzdělání (–2,10), vyššího sekundárního (–0,28) a terciálního vzdělání (–0,40). Při této příležitosti je nutno opět připomenout *ukazatel sebepocit'ování některého dlouhodobého omezení v běžných činnostech zaměstnané ženy ve věku od 45 do 54 let způsobená zdravotními problémy*.

Při hodnocení intenzity vlivu **ukazatele cyklu** byla ve fázi velké recese převaha negativního dopadu nad pozitivním (–4,55). Byl to výsledek dopadu *ukazatele*

**sebecit'ování některého dlouhodobého omezení v běžných činnostech zaměstnané ženy ve věku od 45 do 54 let způsobená zdravotními problémy.** V období dlouhé konjunktury, covidové pandemie, v období dozívání covidu-19 i souběhu s ukrajinským konfliktem včetně související energokrizy převážila z pohledu vývoje na trhu práce pozitivní citlivost nad negativní (+1,42; +0,97; +1,29). Byl to ve všech případech výsledek dopadu **ukazatele sebecit'ování některého dlouhodobého omezení v běžných činnostech zaměstnané ženy ve věku od 45 do 54 let způsobená zdravotními problémy.** Z pohledu zeměpisného v ČR a v Německu na trhu práce převážila pozitivní citlivost nad negativní (+1,55 a +1,14). V Nizozemsku a ve Finsku negativní citlivost překonala pozitivní (-2,52 a -5,36). V obou typech citlivosti to byl výsledek dopadu **ukazatele sebecit'ování některého dlouhodobého omezení v běžných činnostech zaměstnané ženy ve věku od 45 do 54 let způsobená zdravotními problémy.**

## Přílohy

**Tab. 1:** Přehled regresních parametrů a statistik (Zaměstnanost podle pohlaví, věku a vzdělání)

Závisle proměnná: ZAM_VZDEL_0				
Nezávisle proměnné:	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	3,20	1,95	1,64	0,102
_12_11_ZAM_CU_SS_2	-1,51	0,58	-2,62	0,009
<b>_13_5_UBYTSTRAV*</b>	-0,25	0,13	-1,86	0,064
_14_10_M_ZAMEST_PU_2502	-4,45	1,47	-3,02	0,003
_1_6_GPG_FINPOJ	-1,85	0,64	-2,88	0,004
_1_4_GPG_DOPRSKLD	1,05	0,36	2,92	0,004
_2_3_PAR_2DETI_100_1	0,54	0,31	1,72	0,086
<b>Included observations after adjustments</b>			608	
<b>R-squared</b>			0,64	
<b>F-statistic</b>			2,11	
<b>Prob (F-stat)</b>			0,00	
<b>Durbin-Watsonova statistika</b>			2,21	

\*Jednotlivé kombinace interakce kategoriální proměnné s vysvětlující proměnnou u autora knihy.

Zdroj: Vlastní propočty na podkladě dat Eurostatu

**Tab. 2:** Přehled odhadnutých hodnot regresních koeficientů a četnost neprokázaného vlivu ukazatelů z Modelu\_1 až Modelu\_5 na zaměstnanost podle věku, pohlaví a úrovně dosaženého vzdělání v České republice a ve vybraných zemích eurozóny

Statistiky významný (SV), nevýznamný (SN) kladný a záporný vztah						
Závisle proměnná:	Zaměstnanost podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání (mzr. v %)					
Číslo modelu: Nezávisle proměnná, četnost neprokázaného vlivu/ Kategoriální proměnná	Model_1	Model_2	Model_3	Model_4	Model_5	Četnost neprokázaného vlivu
Celkem_SV_SN	-2,969	0,010	-0,219	0,102	0,922	1217
Celkem_SV	-1,055	0,220	-1,133	0,580	-0,114	524
Celkem_SN	-7,765	-0,076	0,048	-0,204	1,959	693
25-49 let_SV_SN	-8,906	-0,051	-0,288	0,311	0,453	-
50-64 let_SV_SN	-5,038	-0,007	-0,165	0,273	0,345	-
65-69 let_SV_SN	6,885	0,104	-0,199	-0,372	2,178	-
25-49 let_SV	-1,182	0,144	-1,226	0,696	-0,538	-
50-64 let_SV	-1,481	0,203	-1,374	0,800	-0,537	-
65-69 let_SV	-0,197	0,258	-0,917	0,306	1,122	-
25-49 let_SN	-33,420	-0,089	-0,082	0,119	1,763	257
50-64 let_SN	-16,328	-0,062	0,101	-0,004	1,180	257
65-69 let_SN	17,624	-0,075	0,160	-1,106	2,941	179
Muži_SV_SN	-2,776	-0,017	-0,290	0,155	0,742	-
Ženy_SV_SN	-3,143	0,035	-0,148	0,054	1,082	-
Muži_SV	-0,897	0,107	-1,301	0,480	-0,374	-
Ženy_SV	-0,829	0,295	-1,004	0,665	0,099	-
Muži_SN	-7,768	-0,057	-0,034	-0,040	1,770	339
Ženy_SN	-7,762	-0,097	0,124	-0,455	2,141	354
Nižší primární_SV_SN	-6,097	0,032	0,155	-0,160	0,701	-
Vyšší sekundární_SV_SN	-1,388	0,032	-0,498	-0,247	1,016	-
Terciální_SV_SN	-1,921	-0,033	-0,250	0,395	1,014	-
Nižší primární_SV	-1,272	0,302	-0,686	-0,205	-0,826	-
Vyšší sekundární_SV	-0,745	0,204	-0,897	0,653	0,267	-
Terciální_SV	-1,192	0,143	-2,252	1,051	0,311	-
Nižší primární_SN	-13,748	-0,125	0,447	-0,137	3,157	204
Vyšší sekundární_SN	-3,214	-0,022	-0,357	-0,349	1,550	250
Terciální_SN	-4,729	-0,101	0,104	-0,115	1,678	239
Velká recese_SV_SN	-10,892	0,029	x	0,450	x	-
Dlouhá konjunktura_SV_SN	-0,005	-0,004	-0,516	-0,007	0,706	-
Covidová pandemie_SV_SN	-1,478	0,014	-0,020	0,004	0,285	-
Doznívání covid_energokrizy_SV_SN	0,573	-0,002	0,051	-0,045	1,962	-

Velká recese_SV	-3,733	0,340	x	1,149	x	-
Dlouhá konjunktura_SV	-0,342	0,260	-1,055	0,396	-0,114	-
Covidová pandemie_SV	-2,133	0,140	-0,750	0,590	-0,594	-
Doznívání covid-energokri- ze_SV	-0,685	0,252	-1,888	0,427	1,144	-
Velká recese_SN	-13,816	-0,037	Není	0,214	Není	161
Dlouhá konjunktura_SN	5,372	-0,105	-0,376	-0,314	2,528	166
covidová pandemie_SN	3,355	-0,111	0,496	-0,442	1,541	151
Doznívání Covid-energokri- ze_SN	4,911	-0,071	0,126	-0,476	1,944	215
Česká republika_SV_SN	1,499	-0,086	-0,166	-0,225	1,655	-
Německo_SV_SN	-0,145	0,011	0,197	0,349	-0,463	-
Holandsko_SV_SN	-4,124	0,055	-0,502	0,088	0,555	-
Finsko_SV_SN	-9,292	0,056	-0,403	0,199	1,955	-
Česká republika_SV	-0,784	0,101	-0,894	0,397	-0,890	-
Německo_SV	-1,797	0,259	-0,330	0,894	-1,559	-
Holandsko_SV	-0,834	0,267	-2,385	0,532	0,259	-
Finsko_SV	-0,833	0,189	-1,018	0,601	0,926	-
Česká republika_SN	6,164	-0,132	0,196	-0,515	2,060	199
Německo_SN	4,271	-0,093	0,310	0,208	1,006	184
Holandsko_SN	-13,261	-0,074	-0,043	-0,284	1,054	158
Finsko_SN	-30,215	0,004	-0,252	-0,333	3,976	152

Zdroj: Vlastní propočty na podkladě dat Eurostatu

**Tab. 3:** Vliv ukazatelů age managementu z Modelu\_1 až Modelu\_5 na zaměstnanost podle věku, pohlaví a vzdělání v ČR a ve vybraných zemích eurozóny – průměr modelů neprokázaného, kladného a záporného vztahu a rozdíl

Statisticky významný kladný vztah						
Závisle proměnná:	Zaměstnanost podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání (mzr. v %)					
Číslo modelu: Nezávisle proměnná/ Kategoriální proměnná	Průměr všech modelů	Model_1	Model_2	Model_3	Model_4	Model_5
	Průměr	Model- -Průměr	Model- -Průměr	Model- -Průměr	Model- -Průměr	Model- -Průměr
<b>Celkem</b>	0,400	x	-0,180	x	0,180	x
<b>25-49 let</b>	0,420	x	-0,276	x	0,276	x
<b>50-64 let</b>	0,502	x	-0,298	x	0,298	x
<b>65-69 let</b>	0,562	x	-0,304	x	-0,256	0,560
<b>Muži</b>	0,293	x	-0,186	x	0,186	x
<b>Ženy</b>	0,353	x	-0,058	x	0,312	-0,254



## AGE MANAGEMENT CESTA K DLOUHODOBĚ UDRŽITELNÉ NEZAMĚŠTNOSTI

Nižší primární	0,302	x	0,000	x	x	x
Vyšší sekundární	0,375	x	-0,171	x	0,279	-0,108
Terciální	0,502	x	-0,358	x	0,549	-0,190
Velká recese	0,745	x	-0,405	Není	0,405	Není
Dlouhá konjunktura	0,328	x	-0,068	x	0,068	x
Covidová pandemie	0,365	x	-0,225	x	0,225	x
Doznívání covidu-energokrizе	0,608	x	-0,356	x	-0,181	0,537
Česká republika	0,249	x	-0,148	x	0,148	x
Německo	0,576	x	-0,317	x	0,317	x
Holandsko	0,353	x	-0,086	x	0,179	-0,094
Finsko	0,572	x	-0,383	x	0,029	0,354

Statisticky významný záporný vztah							
Závisle proměnná:	Zaměstnanost podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání (mzr. v %)						
Číslo modelu: Nezávisle proměnná/ Kategoriální proměnná	Průměr všech modelů	Model_1	Model_2	Model_3	Model_4	Model_5	Rozdíl
	Průměr	Model- -Průměr	Model- -Průměr	Model- -Průměr	Model- -Průměr	Model- -Průměr	Průměr kladný- -Průměr záporný
<b>Celkem</b>	-0,768	-0,288	x	-0,366	X	0,653	1,168
<b>25-49 let</b>	-0,982	-0,200	x	-0,244	X	0,445	1,402
<b>50-64 let</b>	-1,131	-0,351	x	-0,243	X	0,594	1,633
<b>65-69 let</b>	-0,557	0,360	x	-0,360	X	x	1,119
<b>Muži</b>	-0,858	-0,040	x	-0,444	X	0,483	1,151
<b>Ženy</b>	-0,917	0,087	x	-0,087	X	x	1,270
<b>Nižší primární</b>	-0,747	-0,525	x	0,061	0,542	-0,079	1,050
<b>Vyšší sekundární</b>	-0,821	0,076	x	-0,076	X	x	1,196
<b>Terciální</b>	-1,722	0,530	x	-0,530	X	x	2,224
<b>Velká recese</b>	-3,733	0,000	x	Není	X	Není	4,478
<b>Dlouhá konjunktura</b>	-0,504	0,162	x	-0,551	X	0,390	0,832
<b>Covidová pandemie</b>	-1,159	-0,974	x	0,409	X	0,565	1,524
<b>Doznívání covidu-energokrizе</b>	-1,287	0,601	x	-0,601	X	x	1,894
<b>Česká republika</b>	-0,856	0,072	x	-0,038	X	-0,034	1,105
<b>Německo</b>	-1,229	-0,569	x	0,899	X	-0,330	1,805
<b>Holandsko</b>	-1,610	0,775	x	-0,775	X	x	1,962
<b>Finsko</b>	-0,926	0,092	x	-0,092	X	x	1,498

Statisticky nevýznamný vztah						
Závisle proměnná:	Zaměstnanost podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání (mzr. v %)					
Číslo modelu: Nezávisle proměnná/ Kategoriální proměnná	Průměr všech modelů	Model_1	Model_2	Model_3	Model_4	Model_5
	Průměr	Model- Průměr	Model- Průměr	Model- Průměr	Model- Průměr	Model- Průměr
<b>Celkem</b>	-1,208	-6,557	1,132	1,256	1,003	3,167
<b>25-49 let</b>	-6,342	-27,078	6,252	6,260	6,461	8,105
<b>50-64 let</b>	-3,023	-13,306	2,960	3,124	3,019	4,202
<b>65-69 let</b>	0,480	17,144	-0,556	-0,320	-1,586	2,461
<b>Muži</b>	-1,226	-6,542	1,169	1,191	1,186	2,996
<b>Ženy</b>	-1,210	-6,552	1,113	1,334	0,755	3,350
<b>Nižší primární</b>	-2,095	-11,653	1,970	2,542	1,890	5,251
<b>Vyšší sekundární</b>	-0,278	-2,936	0,256	-0,079	0,931	1,828
<b>Terciální</b>	-0,400	-4,329	0,299	0,503	1,450	2,077
<b>Velká recese</b>	-4,546	-9,269	4,509	Není	4,760	Není
<b>Dlouhá konjunktura</b>	1,421	3,951	-1,526	-1,797	-1,735	1,107
<b>Covidová pandemie</b>	0,968	2,387	-1,079	-0,472	-1,410	0,573
<b>Doznívání covidu-energokrise</b>	1,287	3,625	-1,358	-1,161	-1,763	0,657
<b>Česká republika</b>	1,554	4,610	-1,687	-1,359	-2,070	0,505
<b>Německo</b>	1,140	3,130	-1,233	-0,831	-0,932	-0,134
<b>Holandsko</b>	-2,522	-10,739	2,448	2,479	2,237	3,575
<b>Finsko</b>	-5,364	-24,851	5,368	5,112	5,031	9,340

Zdroj: Vlastní propočtení na podkladě dat Eurostatu

## Použitá literatura

- Abramovsky, L.; Battistin, E.; Fitzsimons, E.; Goodman, A.; Simpson, H. 2011. Providing Employers with Incentives to Train Low-Skilled Workers: Evidence from the UK Employer Training Pilots. *Journal of Labor Economics*, Vol. 29, No. 1, pp. 153–193, 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/10.1086/656372>
- Amuedo-Dorantes, C. 2000. Work Transitions into and out of Involuntary Temporary Employment in a Segmented Market: Evidence from Spain. *ILR Review*, Vol. 53, No. 2, pp. 309–325, Published by: Sage Publications, Inc. URL: <https://www.jstor.org/stable/2696078>
- Andrews, M. J.; Bradley, S.; Stott, D.; Upward, R. 2008. Successful Employer Search? An Empirical Analysis of Vacancy Duration Using Micro Data. *Economica*, New Series, Vol. 75, No. 299, pp. 455–480, Published by: Wiley on behalf of The London School of

- Economics and Political Science and The Suntory and Toyota International Centres for Economics and Related Disciplines Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/40071812>
- Atasoy, H.; Banker, R. D.; Pavlou, P. A. 2016. On the Longitudinal Effects of IT Use on Firm-Level Employment. *Information Systems Research*, Vol. 27, No. 1, pp. 6–26, Published by: INFORMS URL: <https://www.jstor.org/stable/24700134>
- Aybek, C. M. 2007. Chapter Title: Young immigrants' low participation in the German vocational training system: how local actors in Munich and Frankfurt/Main try to make a difference Chapter. Book Title: *The Local Dimension of Migration Policymaking*, Published by: Amsterdam University Press URL: <http://www.jstor.com/stable/j.ctt46n0xg.6>
- Belt, V.; Richardson, R. 2005. Social Labour, Employability and Social Exclusion: Pre-employment Training for Call Centre Work. *Urban Studies*, Vol. 42, No. 2, Special Issue: Employability and Labour Market Policy, pp. 257–270, Published by: Sage Publications, Ltd. URL: <http://www.jstor.com/stable/43100698>
- Birgisdóttir, K. H.; Ásgeirsdóttir, T. L. 2017. Macroeconomic conditions and population health in Iceland. *Demographic Research*, Vol. 37, pp. 769–852, Published by: Max-Planck-Gesellschaft zur Foerderung der Wissenschaften URL: <http://www.jstor.com/stable/26332212>
- Bol, T.; Eller, Ch. C.; van de Werfhorst, H. G.; DiPrete, T. A. 2019. School-to-Work Linkages, Educational Mismatches, and Labor Market Outcomes. *American Sociological Review*, Vol. 84, No. 2, pp. 275–307, Published by: American Sociological Association URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/48595812>
- Bryan, K. A.; Buajitti, E.; Rosella, C. L.; Goel, V. 2021. 2021. The Economic and Long-Term Health Consequences of Canadian COVID-19 Lockdowns. *Canadian Public Policy / Analyse de Politiques*, Vol. 47, No. 2, pp. 281–300, Published by: University of Toronto Press on behalf of Canadian Public Policy URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/27034155>
- Boockmann, B.; Steffes, S. 2010. Workers, Firms, or Institutions: What Determines Job Duration for Male Employees in Germany? *ILR Review*, Vol. 64, No. 1, pp. 109–127, Published by: Sage Publications, Inc. Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/20789057>
- Chahuc, P.; Charlot, O.; Malherbet, F. 2016. Explaining the Spread of Temporary Jobs and its Impact on Labor Turnover. Source: *International Economic Review*, Vol. 57, No. 2, pp. 533–571, Published by: Wiley for the Economics Department of the University of Pennsylvania and Institute of Social and Economic Research, Osaka University Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/44075358>
- Dangol, J.; Chitrakar, S. 2021. Challenges of COVID-19 for Fair Trade enterprises in attaining Sustainable Development Goals 2030. *Journal of Fair Trade*, Vol. 3, No. 1, pp. 44–53, Published by: Pluto Journals URL: <https://www.jstor.org/stable/10.13169/jfairtrade.3.1.0044>
- Davis, S. J.; Faberman, R. J.; Haltiwanger, J. C. 2013. The Establishment-Level Behavior of Vacancies and Hiring. *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 128, No. 2, pp. 581–622, Published by: Oxford University Press Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/26372507>
- Diamond, P. 2011. Unemployment, Vacancies, Wages. *The American Economic Review*, Vol. 101, No. 4, pp. 1045–1072 Published by: American Economic Association Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/23045891>

- De Giorgi, G. 2005. The New Deal for Young People Five Years On. *Fiscal Studies*, Vol. 26, No. 3, pp. 371–383, Published by: Wiley Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/24440071>.
- Eichhorst, W.; Rodríguez-Planas, N.; Schmidl, R.; Zimmermann, K. F. 2015. A Road Map to Vocational ducation and Training in Industrialized Countries. *ILR Review*, Vol. 68, No. 2, pp. 314–337, Published by: Sage Publications, Inc. URL: <https://www.jstor.org/stable/24810348>
- Eriksson, T.; Ortega, J. 2006. The Adoption of Job Rotaton: Testing the Theories. *ILR Review*, Vol. 59, No. 4, pp. 653–666, Published by: Sage Publications, Inc. URL: <https://www.jstor.org/stable/25067562>
- Eriksson, T.; Agerbo, E.; Mortensen, P. B.; Nielsen, N. W. 2010. Unemployment and Mental Disorders: Evidence from Danish Panel Data *International Journal of Mental Health*, Vol. 39, No. 2, Economic Crisis and Mental Health, pp. 56–73, Published by: Taylor & Francis, Ltd. URL: <https://www.jstor.org/stable/41345319>
- Esteban Sánchez, P.; Benito-Hernández, S. 2015. CSR Policies: Effects on Labour Productivity in Spanish Micro and Small Manufacturing Companies. *Journal of Business Ethics*, Vol. 128, No. 4, Special Issue on The 25th EBEN Annual Conference in Barcelona, pp. 705–724, Published by: Springer URL: <https://www.jstor.org/stable/24702900>
- EViews. 2013. EViews Version 7 Help Topics.
- Faccini, R. 2014. Reassessing Labour Market Reforms: Temporary Contracts as a Screening Device. *The Economic Journal*, Vol. 124, No. 575, pp. 167–200, Published by: Oxford University Press on behalf of the Royal Economic Society Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/42919305>
- Fairlie, R. W.; Karlan, D.; Zinman, J. 2015. Behind the GATE Experiment: Evidence on Effects of and Rationales for Subsidized Entrepreneurship Training. *American Economic Journal: Economic Policy*, Vol. 7, No. 2, pp. 125–161, Published by: American Economic Association URL: <http://www.jstor.com/stable/24465959>
- Felstead, A.; Green, F.; Jewson, N. 2012. An analysis of the impact of 2008-9 recession on the provision of training in the UK. *Work, Employment & Society*, Vol. 26, No. 6, pp. 968–986, Published by: Sage Publications, Ltd. URL: <https://www.jstor.org/stable/43495556>
- Fitzenberger, B.; Osikominu, A.; Voelter, R. 2008. Get Training or Wait? Long-Run Employment Effects of Training Programs for the Unemployed in West Germany. *Annales d'Économie et de Statistique*, No. 91/92, Econometric Evaluation of Public, Policies: Methods and Applications, pp. 321–355, Published by: GENES on behalf of ADRES URL: <https://www.jstor.org/stable/27917250>
- Gash, V. 2008. Bridge or Trap? Temporary Workers' Transitions to Unemployment and to the Standard Employment Contract. *European Sociological Review*, Vol. 24, No. 5, pp. 651–668, Published by: Oxford University Press URL: <https://www.jstor.org/stable/25209193>
- Gebel, M. 2010. Early career consequences of temporary employment in Germany and the UK. *Work, Employment & Society*, Vol. 24, No. 4, pp. 641–660, Published by: Sage Publications, Ltd. Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/23749421>
- Giesecke, J.; Groß, M. 2003. Temporary Employment: Chance or Risk? *European Sociological Review*, Vol. 19, No. 2, pp. 161–177, Published by: Oxford University Press Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/3559507>

- Görg, H.; Görlich, D. 2015. Offshoring, wages and job security of temporary workers. Review of World Economics / Weltwirtschaftliches Archiv, Vol. 151, No. 3, Special Issue: Globalization and labor market outcomes: de-industrialization, job security, and wage inequalities, pp. 533–554, Published by: Springer Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/44211866>
- Gundert, S.; Hohendanner, Ch. 2014. Do fixed-term and temporary agency workers feel socially excluded? Labour market integration and social well-being in Germany. Acta Sociologica, Vol. 57, No. 2, pp. 135–152, Published by: Sage Publications, Ltd. Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/24569528>
- Handwerker, E. W.; Meyer, P. B.; Piacentini, J.; Schultz, M.; Sveikauskas, L. 2020. Employment recovery in the wake of the COVID-19 pandemic. Monthly Labor Review, pp. 1–24, Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/26976378>
- Hill, T.; Whalen, A.; Palacios, M. 2022. An Aging Population: The Demographic Drag on Canada's Labour Market. Fraser Institute, Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/resrep42141>
- Hong Li, J.; König, M.; Buchmann, M.; Sacchi, S. 2000. The Influence of Further Education on Occupational Mobility in Switzerland. European Sociological Review, Vol. 16, No. 1, pp. 43–65, Published by: Oxford University Press URL: <http://www.jstor.com/stable/522837>
- Holmlund, B.; Storrie, D. 2002. Temporary Work in Turbulent Times: The Swedish Experience. The Economic Journal, Vol. 112, No. 480, Features, pp. F245–F269, Published by: Oxford University Press on behalf of the Royal Economic Society Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/798374>
- Huber, M.; Lechner, M.; Strittmatter, A. 2018. Direct and indirect effects of training vouchers for the unemployed. Journal of the Royal Statistical Society. Series A (Statistics in Society), Vol. 181, No. 2, pp. 441–463, Published by: Oxford University Press for the Royal Statistical Society URL: <https://www.jstor.org/stable/44682176>
- Chambel, M. J.; Castanheira, F. 2007. They Don't Want to Be Temporaries: Similarities between Temps and Core Workers. Journal of Organizational Behavior, Vol. 28, No. 8, pp. 943–959, Published by: Wiley Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/30162601>
- Ibarrarán, P.; Kluve, J.; Ripani, L.; Rosas Shady, D. 2019. Experimental evidence on the Long-Term Effects of a Youth Training Program. ILR Review, Vol. 72, No. 1, pp. 185–2, Published by: Sage Publications, Inc. URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/26957047>
- Jacob, M.; Solga, H. 2015. Germany's Vocational Education and Training System in Transformation: Changes in the Participation of Low- and High-Achieving Youth Over Time. European Sociological Review, Vol. 31, No. 2, Special Issue: Social Change, Cohort Inequalities, and Life Courses in Germany since the 1920's – Contributions from the German Life History Study, pp. 161–171, Published by: Oxford University Press URL: <https://www.jstor.org/stable/24479920>
- Jahn, E.; Weber, E. 2016. The effect of temporary help jobs on employment volatility. The Canadian Journal of Economics / Revue canadienne d'Economie, Vol. 49, No. 1, pp. 412–427 Published by: Wiley on behalf of the Canadian Economics Association Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/43974485>
- Jovanović, N. M. 2012. Is the Eurozone Rescue Strategy Tantamount to the Rearrangement of the Deckchairs on the Titanic? Journal of Economic Integration, Vol. 27, No. 1, pp. 33–79,

- Published by: Center for Economic Integration, Sejong University URL: <https://www.jstor.org/stable/41473731>
- Kahn, L. M. 2007. The Impact of Employment Protection Mandates on Demographic Temporary Employment Patterns: International Microeconomic Evidence. *The Economic Journal*, Vol. 117, No. 521, pp. F333–F356, Published by: Oxford University Press on behalf of the Royal Economic Society Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/4625527>
- Kondo, N.; Rostila, M.; Yngwe, M. Å. 2014. Rising inequality in mortality among working-age men and women in Sweden: a national registry based repeated cohort study, 1990–2007. *Journal of Epidemiology and Community Health* (1979–), Vol. 68, No. 12, pp. 1145–1150, Published by: BMJ URL: <https://www.jstor.org/stable/43282059>
- Korver, T.; Peter R. A. Oeij, T. R. 2006. Covenants, External Effects and Employability. *The European Journal of Social Quality*, Vol. 6, No. 1, The European Social Model and European Values – Issues of Convergence and Divergence, pp. 50–81, Published by: Berghahn Books URL: <https://www.jstor.org/stable/23971871>
- Kovacheva, S.; Jacovkis, J.; Startari, S.; Siri, A. 2020. Chapter Title: Are lifelong learning policies working for youth? Young people’s voices. Book Title: Lifelong Learning Policies for Young Adults in Europe Book Subtitle: Navigating between Knowledge and Economy, Published by: Bristol University Press, Policy Press. URL: <https://www.jstor.org/stable/j.ctvt6rk3z.14>
- Kuroki, M. 2012. The Deregulation of Temporary Employment and Workers’ Perceptions of Job Insecurity. *ILR Review*, Vol. 65, No. 3, pp. 560–577, Published by: Sage Publications, Inc. Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/24368884>
- Lafontaine, F.; Shaw, K. 2016. Serial Entrepreneurship. *Journal of Labor Economics*, Vol. 34, No. S2, Part 2: Special Issue in Honor of Edward P. Lazear, pp. S217–S254, 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/10.2307/26553245>
- Noelke, C.; Horn, D. 2014. Social Transformation and the Transition from Vocational Education to Work in Hungary: A Differences-in-differences Approach. *European Sociological Review*, Vol. 30, No. 4, pp. 431–443, Published by: Oxford University Press Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/24479905>
- Oesch, D.; Lipps, O. 2013. Does Unemployment Hurt Less if There is More of it Around? A Panel Analysis of Life Satisfaction in Germany and Switzerland. *European Sociological Review*, Vol. 29, No. 5, pp. 955–967, Published by: Oxford University Press Stable
- Ólafsdóttir, T.; Hrafnkelsson, B.; Ásgeirsdóttir, T.L. 2015. The Icelandic economic collapse, smoking, and the role of labor-market changes. *The European Journal of Health Economics*, Vol. 16, No. 4, pp. 391–405, Published by: Springer URL: <https://www.jstor.org/stable/24773939>
- Piróg, D. 2016. Job search strategies of recent university graduates in Poland: plans and effectiveness. *Higher Education*, Vol. 71, No. 4, pp. 557–573, Published by: Springer Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/24756957>
- Plesca, M. 2010. A General Equilibrium Evaluation of the Employment Service. *Journal of Human Capital*, Vol. 4, No. 3, pp. 274–329, Published by: The University of Chicago Press Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/10.1086/658491>

- Poloski Vokic, N.; Klindzic, M.; Hernaus, T. 2018. Changing HRM practices in Croatia. *Journal of East European Management Studies*, Vol. 23, No. 2, pp. 323–344, Published by: Nomos Verlagsgesellschaft mbH URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/26617424>
- Richardson, K.; Van Den Berg, G. J. 2013. Duration Dependence Versus Unobserved Heterogeneity in Treatment Effects: Swedish Labor Market Training and the Transition Rate to Employment. *Journal of Applied Econometrics*, Vol. 28, No. 2, pp. 325–351, Published by: Wiley URL: <https://www.jstor.org/stable/23355920>
- Ricketts, C. F.; Campbell, R. C.; Rezek, J. P. 2019. The Effects of Work Hours on Physical and Mental Health of Late Prime Age Men and Women. *The American Economist*, Vol. 64, No. 2, pp. 216–236, Published by: Sage Publications, Inc. URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/26773242>
- Steel, R. P.; Griffeth, R. W.; Hom, P. W.; Lyons, D. M. 2002. Practical Retention Policy for the Practical Manager [and Executive Commentary. *The Academy of Management Executive* (1993–2005), Vol. 16, No. 2, Theme: Achieving Competitive Advantage, pp. 149–164, Published by: Academy of Management URL: <https://www.jstor.org/stable/4165849>
- Stephany, F.; Luckin, R. 2022. Is the Workforce Ready for the Jobs of the Future? Data-Informed Skills and Training Foresight, URL: <https://www.jstor.org/stable/resrep50979>
- Underhill, E.; Quinlan, M. 2011. How Precarious Employment Affects Health and Safety at Work: The Case of Temporary Agency Workers. *Relations Industrielles / Industrial Relations*, Vol. 66, No. 3, pp. 397–421, Published by: Département des Relations Industrielles, Université Laval Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/23078363>
- Vandenbergh, V.; Waltenberg, F.; Rigo, M. 2013. Ageing and employability. Evidence from Belgian firm-level data. *Journal of Productivity Analysis*, Vol. 40, No. 1, pp. 111–136, Published by: Springer Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/43550102>
- Vigezzi, S.; Strozza, C. 2024. Differences in mortality before retirement. *Demographic Research*, Vol. 50, pp. 515–546, Published by: Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/48766152>
- Wiens-Tuers, B. A.; Hill, E. T. 2002. Do They Bother? Employer Training of Temporary Workers. *Review of Social Economy*, Vol. 60, No. 4, pp. 543–566, Published by: Taylor & Francis, Ltd. Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/29770181>
- Yoo, G.; Kang, Ch. 2012. The Effect of Protection of Temporary Workers on Employment Levels: Evidence from the 2007 Reform of South Korea. *ILR Review*, Vol. 65, No. 3, pp. 578–606, Published by: Sage Publications, Inc. Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/24368885>
- Yu, W. 2002. Jobs for Mothers: Married Women's Labor Force Reentry and Part-Time, Temporary Employment in Japan. *Sociological Forum*, Vol. 17, No. 3, pp. 493–523, Published by: Springer Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/3070352>

# Kapitola III

## Srovnání dopadu opatření age managementu na úroveň míry nezaměstnanosti podle pohlaví, věku a dosaženého vzdělání v České republice a vybraných zemí Evropské unie

### Úvod

V této kapitole chceme s pomocí ekonometrického nástroje ověřit využitelnost age managementu podle různých konceptů/modelů/měření (v ČR již aplikovaného konceptu pracovní schopnosti) dle výsledků desk research z první části této kapitoly na ukazateli míra nezaměstnanosti podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání v ČR a ve vybraných zemích eurozóny. Nejdříve zmapujeme výsledky mezinárodního výzkumu v oblasti teoretického a empirického vlivu opatření age managementu na tento ukazatel. 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), na míru nezaměstnanosti podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání. Regresní analýzou získané hodnoty upraveného regresního koeficientu i zde rozdělíme do tří skupin (statisticky významné kladné hodnoty, resp. záporné hodnoty a statisticky nevýznamné hodnoty).

Poslední částí této kapitoly bude přehled závěrů z provedené ekonometrické analýzy. Nejdříve jsme potvrdili vliv (jeho charakter a intenzitu) změn vybraných ukazatelů age managementu (firem i jednotlivců) na míru nezaměstnanosti podle věku, pohlaví, vzdělání v České republice a ve vybraných zemích EU. Dále jsme porovnali výsledky naší empirické analýzy se závěry vybraných zahraničních studií, domácí odborné veřejnosti a strategickými materiály ČR. Při tomto srovnání jsme zvýšenou pozornost věnovali porovnání našich výsledků se závěry teoreticko-empirického výzkumu týkajícího se odolnosti důchodového systému vůči stárnutí populace a aplikace strukturálních ekonomických a finančních reforem pro stabilnější a udržitelnější eurozónu (I. kapitola této knihy). Konkrétně jsme část nazvanou závěr rozdělili na 1)



Zmapování intenzity celkového (statisticky významného i nevýznamného) kladného a záporného vlivu ukazatelů age managementu na trh práce; 2) Zmapování intenzity statisticky významného kladného a záporného vlivu ukazatelů age managementu na trh práce; 3) Porovnání intenzity statisticky významného průměrného kladného a záporného vlivu ukazatelů age managementu na trh práce; 4) Porovnání intenzity a charakteru statisticky neprokázaného vlivu ukazatelů age managementu na trh práce pro Českou republiku a vybrané země eurozóny.

## 1. Závěry zahraničního výzkumu k problematice AM a jeho vliv na míru nezaměstnanosti

V případech vysvětlující proměnné sebepociťování dlouhodobého omezení v běžných činnostech způsobených zdravotními problémy (10) se jedná o tyto skupiny závěrů:

### Pozitiva a negativa

**T. Ólafsdóttir et al.** (2015) uvádí, že kouření souvisí se zhoršováním zdraví prostřednictvím zvýšeného rizika různých onemocnění. Změny v tomto zdravotním chování by mohly přispět k dokumentovanému zhoršení zdraví během hospodářského poklesu. Jak reálný příjem, tak pracovní doba výrazně klesly a ekonomická teorie naznačuje, že takové změny mohou ovlivnit zdravotní chování, které následně ovlivňuje zdraví. Na základě výsledků mohou být změny v kuřáckém chování pádným důvodem pro zlepšení zdraví v době ekonomického poklesu. Změny v účasti na kouření a intenzitě kouření nejsou vysvětleny změnami proměnných na trhu práce. Významnější roli hrají skutečné změny cen. Mohou být důsledkem tohoto kolapsu probíhajícího v malé otevřené ekonomice s vlastní měnou. Snížený rodinný příjem a nepříznivé duševní zdraví se zdají být důležitými kanály, které jsou základem procyklické povahy konzumace „zdravého jídla“. Tyto důvody vysvětlují zhruba polovinu negativního vlivu nezaměstnanosti na „zdravé stravování“.

**K. H. Birgisdóttir a T. L. Ásgeirsdóttir** (2017) nenaznačují statisticky významný vztah mezi ekonomickými podmínkami a celkovou úmrtností, kojeneckou úmrtností nebo očekávanou délkou života. Nachází však konzistentní a statisticky významný vztah pro ženy ve věku 45–64 let, kde dochází k ekonomickému poklesu spojenému s nižší úmrtností ze všech příčin. Úmrtnost na respirační onemocnění obecně roste s lepšími ekonomickými podmínkami. Možným vysvětlením by mohlo být, že vedlejší produkce zvýšené ekonomické aktivity (zvýšené znečištění ovzduší) může zvýšit úmrtnost na respirační onemocnění. Kouření se během poslední ekonomické recese snížilo, což

by mohlo vést ke snížení úmrtnosti na respirační onemocnění během hospodářského poklesu, a naopak se může zvýšit úmrtnost daná lepšími ekonomickými podmínkami. Důvodně předpokládají, že úmrtnost na novotvary nesouvisí s ekonomickými podmínkami.

## Negativa

**T. Eriksson et al.** (2010) zjišťují, že zkušenosti s dlouhodobou a střednědobou nezaměstnaností jsou doprovázeny zvýšenou pravděpodobností, že jedinec bude poprvé přijat do psychiatrické léčebny. Vliv nezaměstnanosti na pravděpodobnost přijetí jednotlivců se mezi regiony nebo odvětvími s vysokou a nízkou nezaměstnaností neliší, což naznačuje, že stigmatizační efekt je nevýznamný. Mezi různými fázemi hospodářského cyklu však nachází rozdíl v dopadu nezaměstnanosti. Jednotlivci přecházející do invalidního důchodu nebo do jiných sociálních dávek mají výrazně vyšší riziko první hospitalizace.

## Doporučení

**K. A. Bryan et al.** (2021) uvádí, že k tomu, aby se zabránilo exponenciálnímu šíření covidu-19, mnoho vlád omezilo ekonomickou aktivitu. Z dlouhodobých zdravotních i ekonomických důvodů je lepší ponechat otevřené sektory, jako je doprava, výroba a velkoobchod, než sektory orientované na spotřebitele, jako je maloobchod a restaurace. Musíme se obzvláště obávat omezení souvisejících s covidem-19 v odvětvích, která zásobují mnoho dalších průmyslových odvětví (mají vysokou „váhu Domar“), a šíří tak šoky do jejich odvětví napříč ekonomikou. Tyto šoky ovlivňují nejen HDP a zaměstnanost, ale také dlouhodobé zdraví pracovníků, kteří přijdou o práci jak v přímo postiženém průmyslu, tak v těch nepřímo poškozených, když se šok šíří. Tvůrce politik by se měl zajímat také o průmyslová odvětví, která jsou převážně orientována na spotřebitele, pokud mají také mnoho pracovníků s nízkou mzdou. Tato odvětví mají nepřiměřenou nezaměstnanost, a tím i dlouhodobé zdravotní problémy při daném šoku do HDP. **A. Targoutzidis** (2018) uvádí, že by nezaměstnanost (plně nevyužití dostupného lidského kapitálu) měla být zohledněna při odhadování nákladů na ztrátu produkce v důsledku nemoci.

## Obava

**N. Kondovi et al.** (2014) se nezdá, že by ve Švédsku prohlubující nerovnosti příjmů a růst úmrtnosti souvisel s účinkem recese. Autoři zjistili, že rostoucí nerovnost v úmrtnosti byla většinou připisována ke zvýšení úmrtnosti mezi nejchudším kvintilem. To lze vysvětlit „materialistickými“ a „psychosociálními“ vlivy. Materialistické

důsledky mohou být spojeny s oslabenou sociální ochranou pro finančně zranitelné (omezování sociálních služeb, kompenzace nezaměstnanosti nebo nemocenské), což vedlo k menšímu přístupu k dávkám a službám nezbytným pro udržení zdraví. Psychosociální cesty souvisí se zvýšeným psychosociálním stresem, rozšiřování příjmové nerovnosti vedlo k většímu pocitu relativní deprivace mezi lidmi nejchudší skupiny.

## V případě vysvětlující proměnné pracovní úrazy (11) jde o:

### Pozitiva a negativa

**S. A. Burgard et al.** (2013) uvádí, že ztráta zaměstnání, nezaměstnanost a materiální nouze během recese mají negativní zdravotní důsledky. Zdraví jednotlivců a veřejnosti souvisí s finanční stabilitou a ekonomickým blahobytem. Výzkum již od 20. let minulého století ukázal procyklickou souvislost mezi hospodářským cyklem a úmrtností ve Spojených státech. Nedávné studie potvrdily snížení míry úmrtnosti během hospodářského poklesu, protože se snížily dopravní nehody a jiné vnější příčiny kardiovaskulárních a respiračních úmrtí. **M. Blekesaune** (2012) uvádí, že nejistota zaměstnání může vést k větší absenci kvůli stresu, stejně jako k menší absenci kvůli disciplinárnímu účinku. Jejich výzkum potvrzuje, že stresorový efekt je silnější než disciplinární efekt. Nejistota zaměstnání pravděpodobně některé lidi odradí od pobytu doma v případě lehčího onemocnění, ale ostatní lidi uvrhne do duševního utrpení a nemoci. Národní údaje používající míru nezaměstnanosti jako indikátory nejistoty zaměstnání naznačují, že dominuje disciplinární efekt. Negativní časová korelace mezi nezaměstnaností a absencí by mohla odrážet i další efekty, jako je efekt pracovní zátěže (vyšší nároky na práci během ekonomického rozmachu) a/ nebo akompoziční efekt (více okrajových pracovníků s vysokou mírou absencí během ekonomického rozmachu).

**K. J. Nielsen et al.** (2015) zkoumají a porovnávají vztah mezi makroekonomickými a průmyslově specifickými ukazateli hospodářského cyklu a pracovními úrazy mezi stavebními dělníky pomocí údajů o úrazech pohotovostního oddělení (ED – Emergency Department) a také oficiálně hlášených úrazů dánskému úřadu pro pracovní prostředí (WEA – Danish Working Environment Authority). Výsledky ukazují, že míra zranění se zvyšuje během ekonomického rozmachu a klesá během recese. Nicméně regresní koeficienty byly obecně slabé jak pro ED (rozsah 0,14–0,20), tak pro poranění WEA (rozsah 0,13–0,36). Kromě toho, ačkoli existuje určitá variabilita v síle vztahu různých ukazatelů hospodářského cyklu, vztahy obecně nejsou silnější u zranění WEA než u zranění způsobených následkem ED, s výjimkou obecné nezaměstnanosti. Stejně tak nebyly identifikovány žádné podstatné rozdíly v síle vztahu mezi odvětvovými a makroekonomickými ukazateli. Změny ve vykazování zřejmě nehrají hlavní roli ve vztahu mezi ukazateli hospodářského cyklu a údaji o úrazech

WEA a ED. Výsledky ukazují, že výskyt pracovních úrazů je citlivý na ekonomický boom a recesi, ale nebyl žádný rozdíl ve vztahu mezi ukazateli hospodářského cyklu a údaji o úrazech WEA a ED. To naznačuje, že vztah mezi hospodářským cyklem a úrazy je řízen změnami v bezpečnosti na pracovišti. Tyto změny, které má hospodářský cyklus na pracovištích, jsou pravděpodobně kombinací faktorů specifických pro daný úkol (jako je pracovní tempo), organizačních faktorů (jako je školení nových zaměstnanců nebo delší pracovní doba), a dokonce i demografické změny v populaci ohrožené, protože hospodářské krize mohou vyvolat „přirozený výběr“ na trhu práce; to znamená, že zůstanou jen ti nejlépe přizpůsobení (např. starší a zkušenější pracovníci, větší společnosti), zatímco ostatní budou vyloučeni. **Á. Martín-Román a A. Moral** (2017) navrhuje metodu, která rozděluje ekonomické náklady na pracovní úrazy na částku spojenou s dobou zotavení pracovníka a na částku za oportunistické chování zraněného pracovníka. Zranění, jejichž doba zotavení závisí více na chování pracovníka, má vyšší relativní váhu „ekonomických dnů volna“ v celkovém trvání. Delší trvání a vyšší náklady odpovídají povoláním na vysoké úrovni. Trvání morálního hazardu se během velké recese zvýšilo.

## Doporučení

**S. A. Burgard a L. Kalousova** (2015) uvádí, že během velké recese byli jednotlivci postiženi těžkostmi v mnoha oblastech života. Otřesy na trhu práce však také mohou zlepšit zdraví, pokud změny využití času nebo spotřebu zdraví prospěšnými způsoby (snížení pracovního stresu nebo spotřeby tabáku). Vyšší míra nezaměstnanosti souvisí s poklesem pracovních úrazů ve srovnání s obdobím před recesí. Nejzkušenější nebo nejkvalifikovanější pracovníci si udrží zaměstnání a pomalejší tempo výroby umožňuje větší pozornost bezpečnosti pracovníků. Pro ty, kteří zůstávají zaměstnání v recesi, změny využití času mohou mít negativní důsledky. Bez placených dnů nemoci mohou zaměstnanci zůstat v práci, i když jsou nemocní, což zvyšuje riziko šíření infekcí. Navíc se zhoršují pracovní podmínky ve firmách, které propustily mnoho pracovníků, a takové změny by mohly zvýšit hladinu stresu a duševní a fyzickou nemocnost. V rámci hypotézy vyvažujícího snížení napětí jednotlivci mohou konzumovat více alkoholu, tabáku nebo jiných látek jako strategií zvládnutí ekonomické nejistoty. Hospodářský pokles by mohl snížit spotřebu základního zboží a služeb souvisejících s různými zdravotními výsledky. Více volného času by mohlo znamenat více příležitostí ke cvičení, ale to nemusí kompenzovat pokles celkové denní fyzické aktivity v důsledku samotné ztráty zaměstnání, zejména u dělníků.

**V případě vysvětlující proměnné počet volných pracovních míst (13) bylo zjištěno:****Beveridgeova křivka, Nashova dohoda, Pracovní síla**

**M. W. L. Elsbey et al.** (2015) tvrdí, že bylo významného pokroku dosaženo v chápání ekonomů dynamiky nezaměstnanosti a volných pracovních míst shrnutých do Beveridgeovy křivky. Pohyby podél Beveridgeovy křivky informují o zdrojích cyklických poruch a také o dlouhodobých trendech ve fungování trhu práce. Tento model trhu práce vyhledávání a párování poskytuje formalizaci vytváření pracovních míst a přinesl poznatky o zásadní úloze fluktuací ve vytváření volných pracovních míst při generování pozorované Beveridge dynamiky. **Ch. A. Pissarides** (1985) se zabývá analýzou reakcí mezd, nezaměstnanosti a volných pracovních míst na šoky, když jsou počet volných míst a reálné mzdy určovány Nashovou dohodou mezi firmou a odbory. Nezaměstnanost a volná místa koexistují z důvodu hledání. Existuje jedinečná „přirozená“ míra nezaměstnanosti, která zajišťuje, že sjednaná mzda každé firmy s odbory je neměnná. Šoky, které jsou absorbovány mzdou, způsobují odchylky nezaměstnanosti od její přirozené míry, protože prvotní reakcí firmy a odborů na šok je změna volných pracovních míst, což způsobí změny v tocích nezaměstnanosti prostřednictvím procesu hledání. Nezaměstnanost poskytuje kanál pro změny mezd z požadavku, aby firma a odbory znovu vyjednávaly pouze tehdy, když pozorují změnu parametrů svého zájmu, nikoli když si myslí, že se parametry někdy v budoucnu změní. **D. Belman a P. J. Wolfson** (2014) naznačují, že změny ve velikosti pracovní síly jsou lepší indikace vlivu minimální mzdy na blahobyt skutečných a potenciálních pracovníků, než je reakce zaměstnanosti. Model naznačuje, že nárůst míry nezaměstnanosti není velký a je z velké části způsoben růstem participace pracovní síly, který předčí růst zaměstnanosti. Minimální mzda k volným místům není statisticky významná, což brání tomu, aby byla informativní.

**Pozitiva**

**A. Rafaeli** (2006) označuje reklamy na zaměstnání jako užitečné agenty ve vytváření smyslu pro „zaměstnání“. Doporučuje, aby jednotlivci četli inzeráty při hledání volných pracovních míst. Průzkum ukazuje, že lidé čtou inzeráty, i když nehledají práci, protože reklamy vnímají jako zdroj informací o pracovním prostředí. Rozpoznání individuální potřeby vytváření smyslu pro zaměstnání a identifikace pracovních inzerátů jako zdroje informací o zaměstnání otevírá výzkum a praxi v oblasti nábory, sebeprezentace organizace a vytváření smyslu.

## Pozitiva a negativa

**B. Eyigungor** (2010) zahrnují šoky do ztělesněné produktivity nových účastníků, což řeší problém související s volatilitou, protože tyto šoky mají velký dopad na obsazování volných pracovních míst (a tím na míru nezaměstnanosti) a malý dopad na průměrnou produktivitu práce. Šok ze ztělesněné produktivity nových účastníků ovlivňuje produktivitu nových účastníků trvale. Když je ztělesněný šok produktivity vyšší než trend, má firma silnou motivaci zveřejnit volné pracovní místo a začlenit tuto technologii do nového zaměstnání. Otřesy ztělesněné produktivity mají větší dopad na zisky pro nové účastníky, a tím na volná pracovní místa. Protože tyto šoky postihují pouze nové účastníky a ponechají produktivitu stávajících nezměněnou, jejich vliv na průměrnou produktivitu práce je zanedbatelný.

## Negativa

**A. Şahin et al.** (2014) vyvinuli rámec, v němž se nesoulad mezi volnými místy a uchazeči o zaměstnání napříč sektory promítá do vyšší nezaměstnanosti snížením celkové míry hledání zaměstnání. Nesoulad v povolání se stal obzvláště závažnějším pro absolventy vysokých škol a na západě Spojených států. Zjištění naznačují, že nesoulad mezi okresy, dvoucifernými odvětvími a třemi povoláními vysvětluje přibližně 1/3 nedávného nárůstu nezaměstnanosti v USA.

## Doporučení

**Ch. Pissarides et al.** (1986) poskytují sedm závěrů k nezaměstnanosti: 1) změny v nezaměstnanosti v Británii byly způsobeny změnami v rychlosti, kterou nezaměstnaní pracovníci přechází do zaměstnání; 2) nárůst nezaměstnanosti je hlavně výsledkem poklesu poptávky po práci; 3) hlavním důvodem poklesu poptávky po práci jsou změny agregátní poptávky; fiskální deficit, konkurenceschopnost a náklady na fondy přispěly ke snížení agregátní poptávky; dalším důvodem poklesu poptávky po práci je odpor odborů proti omezování růstu mezd ze strany odborů v době poklesu ziskovosti, 4) velkorysé poskytování pomoci v oblasti sociálního zabezpečení a uvolnění standardů pro nároky pravděpodobně přispěly k nevysvětlitelnému trendu snižování toků nezaměstnanosti; změny ve výši dávek přispěly k růstu nezaměstnanosti méně; legislativa na ochranu zaměstnanosti měla téměř jistě velký vliv na fluktuaci pracovních sil, ale neexistují žádné důkazy o významném vlivu na nezaměstnanost; zdanění nemělo velký vliv na nezaměstnanost, 5) neexistuje žádný důkaz, že na dané úrovni poptávky a nabídky existuje více než jedna rovnovážná míra nezaměstnanosti, ale existují silné důkazy o pomalém přizpůsobování se dlouhodobé rovnováze, ekonomika se nemůže přesunout a „uvíznout“

na rovnováze vysoké nezaměstnanosti bez změny mikroekonomických proměnných; důsledky pro fiskální a měnovou politiku jsou mimořádně důležité v tom, že i když má politika silný vliv na nezaměstnanost, tento účinek může být pouze dočasný, 6) existují důkazy, že efektivnější alokace zdrojů na trhu práce je dosahována při vysoké úrovni celkové poptávky; 7) makroekonomická politika má velký vliv na nezaměstnanost prostřednictvím fiskální politiky, směnného kurzu a reálné úrokové míry; expanze agregátní poptávky může mít velmi rychlý vliv na volná místa a se zpožděním na nezaměstnanost; při současné úrovni nezaměstnanosti taková expanze zlepšuje mikroekonomickou efektivitu na trhu práce (lépe se budou přidělovat pracovní místa); tento zisk bude navýšen o zisky z výstupu ze snížené nezaměstnanosti.

### Výzvy pro hospodářskou politiku

**A. Budd et al.** (1988) uvádí, že v současnosti jsou volná místa v poměru k nezaměstnanosti vyšší, než by se v minulosti očekávalo. Možným vysvětlením je profil nezaměstnanosti. Pokud se poměr dlouhodobé nezaměstnanosti k celkové nezaměstnanosti zvýší a pokud se zaměstnavatelé zdráhají najmout dlouhodobě nezaměstnané, pak pro danou úroveň nezaměstnanosti budou volná místa mít tendenci zůstat neobsazená déle. **P. Diamond** (2011) tvrdí, že pracovník potřebuje čas a úsilí, než najde vhodnou práci s přiměřenou mzdou a zaměstnavatelé obdrží a vyhodnotí žádosti o pracovní místa. Jádrem rozdílu mezi standardní analýzou poptávky a nabídky a teorií vyhledávání spočívá v zacházení s časem – ve využití času a zdrojů k poznání příležitosti.

**L. Groot** (2004) se ptá, co musí pracovníci zaplatit za aktiva odpovídající (nedostatečným) pracovním místům. Způsob, jak se vypořádat s nedostatkem pracovních míst, je poskytnout každému členovi pracovní síly rovné a obchodovatelné právo na tato vzácná pracovní místa. V rámci rovnosti talentů si vláda může jednoduše zvolit úroveň zaměstnanosti, kterou považuje za proveditelnou, a nechat trh pracovních práv, aby určil výši dávek v nezaměstnanosti. **C. Lindsay** (2005) zjišťuje, do jaké míry digitální propast odlišuje zkušenosti nezaměstnaných lidí ve vztahu k hledání práce přes internet. Pokud má být nekvalifikovaným, málo kvalifikovaným, dlouhodobě nezaměstnaným a lidem s nízkými příjmy umožněno využívat výhod nových služeb a příležitostí pro hledání zaměstnání prostřednictvím informačních a komunikačních technologií (ICT – Information and Communications Technologies), musí jim být poskytnuta pomoc. Mnoho nezaměstnaných lidí si musí teprve vyvinout „virtuální“ kontakty potřebné k propojení sociálních sítí a hledání zaměstnání. Vyhledávání na webu zůstává aktivitou menšiny. Nová nabídka poskytovaná prostřednictvím ICT nabízí uchazečům o zaměstnání alternativu ke standardním přístupům k práci,

ale krátkodobě osobní služby poskytované agenturami a „tradiční“ neformální metody si udrží ústřední roli.

### V případech vysvětlující proměnné průměrný počet obvyklé týdenní pracovní doby (14) šlo o toto dělení závěrů:

#### Vztah mezi potenciálním produktem a NAIRU, Běžná mzda

**M. W. L. Elsby et al.** (2015) uvádí, že jedním z nejvyužívanějších statistických vztahů pro americkou ekonomiku je inverzní poměr mezi změnami v míře nezaměstnanosti a zákonem o růstu (Okunův zákon). Při absenci velkých pohybů potenciálního výstupu a NAIRU Okunův zákon implikuje, že na každé dva procentní body, kdy výstup klesne pod trend, se míra nezaměstnanosti zvýší asi o jeden procentní bod. V roce 2009 se ekonomická aktivita (HDP) vrátila, ale míra nezaměstnanosti nadále rostla. Tento rozdíl mezi výstupem a trhem práce byl doprovázen vysokým průměrným růstem produktivity práce. K výjimečně silnému růstu produktivity během brzkého oživení došlo také během oživení nezaměstnanosti, které následovalo po předchozích dvou recesích. **D. M. Gray** (2002) uvádí, že nezaměstnanost lze zmírnit přerozdělením požadovaného množství práce na úrovni běžné mzdy. Kontraproduktivní je politika snižování pracovní síly předčasným odchodem do důchodu. Sdílení práce a vyvolané snížení nabídky práce ponechávají rovnovážnou míru nezaměstnanosti nedotčenou. Protože činí nabídku práce vzácnější ve srovnání s poptávkou, vytváří tlak na zvyšování mezd a tlumí růst zaměstnanosti.

#### Varování

**J. D. Wisman a A. Pacitti** (2014) uvádí, že přestože masivní vládní výdaje by mohly ekonomiku vyvést z velké recese, jsou mnohem horší než zavedení komplexní záruky zaměstnanosti a rekvalifikace nezbytné k tomu, aby se pracovníkům umožnilo zaměstnání v běžné ekonomice. Zaručená zaměstnanost by naproti tomu byla schopna udržet plnou zaměstnanost, protože k vytvoření investice, která tradičně generuje plnou zaměstnanost, není zapotřebí spekulativních financí. Program zaručující zaměstnanost a jakékoli nezbytné školení by odstranilo dlouhodobou strukturální nezaměstnanost, problém kvalifikací, které firmy požadují, neodpovídá dovednostem, které mohou pracovníci nabídnout. K udržení dovedností a plné zaměstnanosti na stále sofistikovanějších pracovištích je zapotřebí nový model. Tento model by měl poskytnout těm, kteří si ve škole vedou špatně, potřebné dovednosti a zároveň neustále rekvalifikovat ty, kteří se stanou a zůstanou nezaměstnaní kvůli zastaralým dovednostem. Kritickou složkou nového modelu by měl být program vlády a zaměstnavatele poslední instance. Program zajistí nejen nepřetržitě zaměstnání, ale



také potřebné dovednosti, aby všichni pracovníci mohli úspěšně vystoupit a znovu vstoupit na běžný trh práce.

## V případě vysvětlující proměnné míra účasti na vzdělávání a školení (20):

### Pozitivní a negativní

**M. Dieckhoff** (2007) uvádí, že různé institucionální kontexty dalšího vzdělávání, stejně jako širší kontext pracovněprávních vztahů, budou indikovat efektivitu poskytovaného školení. Výsledky obecně potvrzují takové rozdíly v účinnosti tréninku. U přechodu ze zaměstnání do nezaměstnanosti bylo zjištěno, že v Dánsku a ve Spojeném království nebyly zaznamenány žádné významné účinky na vzdělávání. Německo bylo jedinou zemí, kde byly efekty školení významné. Výrazný pokles míry nezaměstnanosti v Dánsku a Spojeném království (na rozdíl od Německa) v době pozorování by mohl snížit, nebo dokonce učinit nevýznamným vliv vzdělávání na přechod z nezaměstnanosti do zaměstnání. Pouze německá data odhalila významné školicí účinky. Výzkum potvrdil, že institucionální kontext v koordinovaných tržních ekonomikách (jako je Německo a Dánsko) je pro poskytování efektivního průběžného vzdělávání příznivější než kontext liberálních tržních ekonomik (jako je Spojené království). **A. Krueger a C. Rouse** (1998) odhadují malý pozitivní dopad programu na výdělky ve výrobní společnosti, ale nevýznamný dopad na společnost poskytující služby. Stážisté opouštěli společnost stejně pravděpodobně jako neškolení. Zjistili také, že školení mělo pozitivní souvislost s výskytem nabídek práce, upgradů, ocenění za výkon a docházky do zaměstnání. Naměřená návratnost investic je pravděpodobně na stejné úrovni jako požadovaná míra návratnosti, alespoň u firem, které dostávají dotaci na školení. Vzdělávací partnerství mezi společnostmi a komunitní školou začalo, když společnosti hledaly pomoc od vysoké školy pro školení pracovníků s nižší kvalifikací. Méně kvalifikovaní pracovníci společností potřebují jejich školení, pokud mají společnosti zůstat konkurenceschopné, ale nemají vlastní kapacity je poskytnout. **J. Hersch** (1991) naznačuje, že povinnosti v domácnosti měly negativní vliv na výdělky žen, ale nevysvětlitelný rozdíl mezi výdělky mužů a žen se zahrnutím informací o domácích pracích nebo pracovních podmínkách do vysvětlujícího modelu příliš nezmenšuje. Zdá se, že přítomnost dětí měla pozitivní vliv na mzdy mužů i žen. Povinnosti v domácnosti ovlivňují mzdy žen nejen snížením investic do lidského kapitálu, ale možná také snížením úsilí dostupného pro práci na trhu.

## Negativní

**P. A. Puhani a K. Sonderhof** (2011) zjistili, že prodloužení rodičovské dovolené negativně ovlivňuje odbornou přípravu mladých žen, a to i v případě, že nemají děti, zvláště když je kladen důraz na školení organizované zaměstnavatelem. Mladé ženy částečně kompenzovaly toto snížení školení organizovaného zaměstnavatelem zvýšením školení z vlastní iniciativy. Výsledky poukazují na negativní ekonomické důsledky ochranných opatření, jako je rodičovská dovolená (většinou matky) v délce až 3 let (jako v Německu) pro všechny mladé pracující ženy, i ty bez dětí. Tyto negativní dopady je třeba porovnat s potenciálními přínosy pro zajištění zaměstnání pro ty, které se stanou matkami, a potenciálními přínosy pro jejich děti. Některé odhady naznačují, že rodičovská dovolená a neúčast matek na trhu práce mohou mít pozitivní vliv na zdraví dětí. Prodloužení nemělo pozitivní účinky na vyšší školy nebo mzdy dětí. **G. Brunello a P. Wruuck** (2020) uvádí, že firmy jsou klíčové pro poskytování školení. Existuje značná heterogenita v poskytování školení firmami v Evropě, přičemž západoevropské a severoevropské firmy poskytují více školení než firmy z jižní Evropy a střední a východní Evropy. Finančně omezené firmy investují do školení podstatně méně. Zvýšení přístupu na finanční trh by však mohlo pouze částečně snížit podstatnou heterogenitu výsledků vzdělávání v celé Evropě. Investice do vzdělávání jsou vyšší, když ekonomika roste, a v oblastech, které více investují do výzkumu a vývoje a jsou vybaveny vyšším podílem vzdělané pracovní síly. Vyšší konkurence na trhu produktů také podporuje výsledky školení. Větší ochrana zaměstnanosti, která vede k delšímu průměrnému trvání zaměstnání, negativně koreluje s podílem firem poskytujících jakékoli školení. Přezkoumání překážek firemního školení naznačuje, že neexistuje jediná cesta, jak zvýšit investice firem do školení, ale že je zapotřebí holistický přístup.

## Doporučení

**T. Shinozaki** (2012) doporučuje vládě, aby zmenšila propast mezi tržními mzdami a rezervními mzdami nezaměstnaných zavedením opatření ke zvýšení lidského kapitálu. Systém Job Card se nazývá „duální systém“, protože jeho programy kombinují výuku ve třídě se školením na pracovišti. V rámci „Praktického systému rozvoje lidských zdrojů“ společnosti žádají o umístění nových zaměstnanců do programů školení mimo zaměstnání. Jiný program poskytuje vládní dotace firmám na pokrytí většiny mezd a nákladů na vzdělávání stážistů na dobu určitou.

## Obava/Varování

**E. Thomson** (1980) ukázal, že mezi nálezy u netěhotných žen s dvěma dětmi a nálezy u žen, které měly (nebo očekávaly, že budou mít do devíti měsíců) tři nebo čtyři děti, nebyly žádné podstatné rozdíly. Mezi dvěma a třemi nebo více dětmi je zjevně malý rozdíl, pokud jde o jejich dopad na zaměstnání matky nebo v jejich vlivu na odměny a náklady spojené s jejím zaměstnáním. **F. Smith et al.** (2008) naznačují, že regulační politiky v oblasti pracovních podmínek (re)produkuje a posilují genderové nerovnosti na trhu práce tím, že povzbuzují osamělé matky, aby absolvovaly školení ve feminizovaných profesních oblastech, jako je péče o děti. Existuje reálné nebezpečí, že vládní programy, jako je New Deal for Lone Parents, zhorší sociálně vyloučené postavení osamělých matek tím, že jim vynutí odebrat dávky a nastoupit do špatně placených a nízko postavených míst péče o děti. Autoři naznačují, že u výcviku v péči o děti nabízené osamělým je nepravděpodobné, že by rodičům New Deal řešil rostoucí „příjmovou nerovnost“ mezi osamělými rodiči a ostatními sektory společnosti. Školení péče o děti nabízené osamělým matkám v rámci New Deal by mělo více sloužit potřebám profesionálních párů s dvojnásobným příjmem, než aby skutečně řešilo sociální vyloučení, kterým trpí osamělé ženy, matky a jejich rodiny.

## 2. Popis použitých zdrojů dat a metodologie analýzy

Vysvětloványi proměnnými při zkoumání vlivu (charakteru a intenzity) nástrojů age managementu (firem i jednotlivců) na zdravé, aktivní stárnutí v ČR a ve vybraných zemích eurozóny (především s ohledem na odolnost důchodového systému vůči stárnutí populace a aplikaci strukturálních ekonomických a finančních reforem pro stabilnější a udržitelnější EU a eurozónu) byly vybrané časové řady trhu práce (**Eurostat, 2023**<sup>2</sup>). Ten je Eurostatem publikován z různých úhlů pohledu. První pohled zastupuje ukazatel *zaměstnanost podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání* (1 000 osob) – *Employment by sex, age and educational attainment level (1 000 persons)* – (dále zaměstnanost). Druhý pohled představuje ukazatel *míra nezaměstnanosti podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání (%)* – *Unemployment rates by sex, age and educational attainment level (%)* – (dále míra nezaměstnanosti nebo také MIRANEZAM\_VZDEL\_O). Třetí oblastí pohledu na trh práce je reprezentován ukazatelem *NAIRU podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání (%)* – *NAIRU by sex, age and educational attainment (%)* – (dále NAIRU). Čtvrtý pohled se dívá na trh práce prostřednictvím ukazatele *mezera nezaměstnanosti podle*

<sup>2</sup> Data byla stažena dne 19. ledna 2024.

*pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání (%) – Unemployment gap by gender, age and level of education (%)* – (dále mezera nezaměstnanosti). Pátý a poslední pohled využívá ukazatel *počet osob podle pracovního postavení v domácnostech a složení domácností (1 000 osob) – Number of persons by working status within households and household composition (1 000 persons)* – (dále pracovní postavení a složení domácnosti). V této analýze budeme konkrétně vliv nástrojů age managementu na zdravé, aktivní stárnutí a prodlužování pracovního života populace (s ohledem na odolnost důchodového systému a stabilnější a udržitelnější eurozónu) posuzovat prostřednictvím ukazatele míra nezaměstnanosti podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání.

Vedle těchto vysvětlovaných proměnných byly sestaveny časové řady kategoriálních proměnných (čas, země – Česká republika, Německo, Holandsko, Finsko; pohlaví – muži, ženy; věk – 15–24, 25–49, 50–64 let; vzdělání – nižší primární, vyšší sekundární, terciální) a dummy proměnná cyklu (velká recese, dlouhá konjunktura, covidová pandemie, doznívání covidu, souběh s ukrajinským konfliktem a růstem cen energií).

Mezi statisticky významné **vysvětlující (numerické) proměnné**, kterých bylo v této analýze celkem testováno 20, patří tyto ukazatele publikované Eurostatem: 10) *sebepocit'ovaná dlouhodobá omezení v běžných činnostech způsobená zdravotními problémy podle pohlaví, věku a pracovního stavu (%) – Self-perceived long-standing limitations in usual activities due to health problem by sex, age and labour status (%)* – (dále dlouhodobá omezení činnosti); 11) *pracovní úrazy podle pohlaví, věku a závažnosti (počet) – Accidents at work by sex, age and severity (number)* – (dále pracovní úrazy nebo také *\_11\_1\_M\_25\_54\_4\_3*); 13) *statistika volných pracovních míst podle činnosti NACE Rev. 2 (počet) – Job vacancy statistics by NACE Rev. 2 activity (number)* – (dále volná pracovní místa); 14) *průměrný počet obvyklé týdenní pracovní doby v hlavním zaměstnání podle pohlaví, věku, profesního postavení, plného/částečného úvazku a ekonomické aktivity (hodiny) – Average number of usual weekly hours of work in main job, by sex, age, professional status, full-time/part-time and economic activity (Hour)* – (dále délka pracovní doby); 20) *míra účasti na vzdělávání a školení (poslední 4 týdny) podle pohlaví a věku (%) – Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex and age (%)* – (dále míra účasti na vzdělávání a školení).

Z dat Eurostatu pak byly získány tyto další hlavní ukazatele: *hrubý domácí produkt b. c. (mld. eur) – Gross domestic product and main components Current prices (mil. eur)* – (dále HDP); *mzdy a platy b. c. (mld. eur) – Gross domestic product Wages and salaries Current prices (mil. eur)* – (dále mzdy a platy); *nominální jednotkové mzdové náklady (%) – Labour productivity and unit labour costs Nominal unit labour cost based on persons (%)* – (dále NJMN); *harmonizovaný*

*cenový index (%) – HICP – annual data (average index and rate of change) – (dále HICP); čistá sociální podpora (mld. eur) – Net social protection benefits (mil. eur) – (dále podpora).*

Využití 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 %. Konkrétně šlo o ukazatele pracovní úrazy, volná pracovní místa, délka pracovní doby.

Meziroční změny v p. b. byly dodatečně propočteny v těchto případech: míra nezaměstnanosti, dlouhodobá omezení činností, míra účasti na vzdělávání a školení.

Všechny použité časové řady byly otestovány ADF testem (EViews, 2013), který potvrdil jejich stacionaritu. K posouzení intenzity a charakteru vlivu vybraných opatření age managementu na ukazatel míry nezaměstnanosti užíváme lineární regresi. Vliv vybraných specifík ukazatelů zastupujících nástroje age managementu na míru nezaměstnanosti podle věku, pohlaví a vzdělání pak extrahujeme definováním **kategoriálních proměnných** v interakci s těmito vysvětlujícími proměnnými. Tím můžeme zjistit speciálně vliv opatření age managementu na míru nezaměstnanosti např. podle země, věku, pohlaví, ale také i podle vzdělání. Dále také byla aplikovaná dummy (umělá), která nám poskytuje náhled na dopad opatření age managementu 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 energokrize (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 pro zhoršené statistiky a parametry některých modelů jsou pak také krátké a někdy i neúplné časové řady publikovaných ukazatelů, které reprezentují nástroje age managementu.

Vliv vybraných ukazatelů age managementu na zdravé, aktivní stárnutí (s ohledem na odolnost důchodového systému a na stabilnější a udržitelnější eurozónu) je zkoumán pomocí metody nejmenších čtverců. Zjištěná hodnota regresního

koeficientu pak naznačuje intenzitu vlivu vybraných ukazatelů age managementu na míru nezaměstnanosti a 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 není v modelu statisticky významná, hovoříme o neprokázání jeho vlivu na řešení otázky odolnosti důchodového systému a stability a udržitelnosti EU/eurozóny.

Kladná hodnota regresního koeficientu znamená, že s růstem vybraného ukazatele age managementu roste dopad na míru nezaměstnanosti. Záporná hodnota regresního koeficientu znamená, že s růstem vybraného ukazatele age managementu klesá ukazatel míry nezaměstnanosti. Regresní koeficienty v intervalu od 0,001 do 0,99 v naší analýze naznačují velmi slabou citlivost míry nezaměstnanosti na opatření age managementu, v intervalu od 1,00 do 2,99 slabou citlivost, v intervalu od 3,00 do 4,99 indikují střední, v intervalu od 5,00 do 6,99 silnou citlivost a v intervalu od 7,00 do 7,99 lokalizují velmi silnou citlivost míry nezaměstnanosti na opatření age managementu. Hodnoty regresního koeficientu 8 a více pokládá analýza za extrémně silnou citlivost míry nezaměstnanosti na opatření age managementu.

### 3. Přehled výsledků z empirického testování dopadu opatření age managementu na míru nezaměstnanosti v České republice a vybraných zemích eurozóny

V této části analyzujeme charakter a intenzitu vlivu ukazatelů, které zastupují opatření age managementu (firem i jednotlivců), na míru nezaměstnanosti podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání. Regresní analýzou získané hodnoty upraveného regresního koeficientu rozdělíme do tří skupin. První skupina bude shrnovat všechny **prokázané kladné hodnoty** regresních koeficientů kategoriálních proměnných země, věk, pohlaví a vzdělání.

Výsledkem pak bude **nepříznivý vliv** dopadu vybraného ukazatele age managementu na míru nezaměstnanosti podle pohlaví, věku, vzdělání, země a také dummy proměnné cyklu ( fáze velké recese, dlouhé konjunktury, pandemie covidu-19, doznívání covidu s energokrizí).

Druhá skupina bude shrnovat všechny **prokázané záporné hodnoty** regresních koeficientů kategoriálních proměnných země, věk, pohlaví, vzdělání a také dummy proměnné cyklu v interakci s vybranými ukazateli age managementu.

Výsledkem pak bude **příznivý vliv** dopadu vybraného ukazatele age managementu na míru nezaměstnanosti podle pohlaví, věku, vzdělání, země a také dummy

proměnné cyklu. V případě ukazatele sebecit'ování dlouhodobého omezení běžných činností a ukazatele trvání pracovního úrazu budeme pak při hodnocení charakteru a intenzity vlivu hovořit pouze o dopadu na vývoj trhu práce.

Ve třetí skupině byl potvrzen **statisticky nevýznamný vliv** dopadu vybraného ukazatele age managementu na míru nezaměstnanosti podle pohlaví, věku, vzdělání, země a také fáze ekonomického cyklu.

V následující části předložíme přehled souhrmných výsledků ze zevrubné analýzy vlivu vybraných ukazatelů age managementu na míru nezaměstnanosti za Českou republiku a vybrané země eurozóny (Německo, Nizozemsko a Finsko), který je reprezentován tabulkou č. 1 až 3 v textu empirické analýzy. Kompletní sada závěrů je pak obsažena v tabulce v příloze celého článku (viz tab. 2). V souladu s částí 2 článku intenzitu vlivu změny vybraných ukazatelů age managementu na trh práce zde hodnotíme jako velmi slabou, slabou, střední, silnou, velmi silnou a neprokázanou. Nejprve jsou v podkapitole 3.1 analyzovány průměrné kladné hodnoty statisticky významných regresních koeficientů modelů pro Českou republiku a vybrané země eurozóny. V podkapitole 3.2 se pak jedná o analýzu průměrných záporných hodnot tohoto regresního koeficientu. V podkapitole 3.3 je pak zmapován rozsah a charakter neprokázaného vlivu ukazatelů age managementu na trh práce vzhledem na odolnost důchodového systému a stabilitu a udržitelnost EU a eurozóny.

### **3.1 Porovnání průměrné kladné hodnoty statisticky významných regresních koeficientů v České republice a ve vybraných zemích eurozóny**

V této podkapitole se u ukazatele míra nezaměstnanosti podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání jednalo o tato opatření age managementu: dlouhodobá omezení činností (Model\_4); pracovní úrazy (Model\_3); volná pracovní místa (Model\_1); míra účasti na vzdělávání a školení (Model\_2).

**Tabulka č. 1:** Vliv ukazatelů age managementu na míru nezaměstnanosti podle věku, pohlaví a vzdělání v ČR a ve vybraných zemích eurozóny

Statisticky významný kladný vztah					
Závisle proměnná:	Míra nezaměstnanosti podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání (mzr. v p.b.)				
Číslo modelu: Nezávisle proměnná/Kategoriální proměnná	Model_1	Model_2	Model_3	Model_4	Model_5
<b>Celkem</b>	0,191	0,246	0,036	0,262	x
<b>15-24 let</b>	0,039	0,687	0,256	0,276	x
<b>25-49 let</b>	0,056	0,020	x	0,165	x
<b>50-64 let</b>	0,680	0,378	0,132	0,408	x
<b>Muži</b>	0,245	0,288	x	0,267	x
<b>Ženy</b>	0,082	0,132	0,044	0,251	x
<b>Nižší primární</b>	0,323	0,630	0,130	0,341	x
<b>Vyšší sekundární</b>	0,081	0,062	x	0,225	x
<b>Terciální</b>	0,124	x	0,007	0,049	x
<b>Velká recese</b>	Není	Není	Není	Není	Není
<b>Dlouhá konjunktura</b>	x	0,157	0,013	x	x
<b>Covidová pandemie</b>	0,112	0,006	0,119	0,242	x
<b>Doznívání covidu-energokrizе</b>	0,493	0,591	x	0,748	x
<b>Česká republika</b>	0,473	x	0,077	0,135	x
<b>Německo</b>	0,230	1,226	x	0,716	x
<b>Holandsko</b>	0,085	0,826	x	0,243	x
<b>Finsko</b>	x	x	0,178	0,194	x

Zdroj: Vlastní propoččet na podkladě dat Eurostat

Nejvyšší statisticky významná kladná hodnota regresního koeficientu byla zjištěna u *ukazatele sebepocit'ovaná dlouhodobá omezení v některých běžných činnostech způsobená zdravotními problémy nezaměstnaného muže ve věku 45 až 54 let* (Model\_4). Jednalo se o velmi slabou intenzitu dopadu na míru nezaměstnanosti (+0,26). **Z pohledu věku** šlo především o důsledek vývoje v intervalu od 50 do 64 let (+0,41). Zatímco ve věku 15–24 let to bylo +0,27, ve věku 25–49 let statisticky významný kladný dopad činil +0,17. **Z pohledu pohlaví** u mužů i žen byla zmapovaná velmi slabá kladná citlivost (+0,27 a +0,25). **V případě vzdělání** u nižšího než primárního činila velmi slabá intenzita +0,34, u vyššího sekundárního to byl velmi slabý vliv +0,23. U terciálního vzdělání šlo o kladný dopad (+0,05). **Dummy proměnná cyklu** pak potvrdila velmi slabý negativní dopad v období doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně související energokrizе ve výši



+0,75. V době covidové pandemie to bylo pouze +0,24. **Zeměpisný pohled** potvrdil velmi slabou kladnou citlivost +0,72 v Německu, +0,24 v Nizozemsku, +0,19 ve Finsku a 0,14 v ČR. Nejvyšší negativní dopad (+2,13) byl pak zjištěn u mužů ve věku 50–64 let s nižším primárním vzděláním v ČR v době doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně související energokrizy.

Dalším **ukazatelem je míra účasti na vzdělávání a školení mužů ve věku od 25 do 34 let** (Model\_2). Šlo o velmi slabou intenzitu vlivu (+0,25). Nejsilnější dopad na míru nezaměstnanosti byl zmapován u **věkové skupiny 15–24 let** (+0,69), ve věku 50–64 let velmi slabá intenzita činila +0,38 a ve věku 25–49 let to bylo 0,02. **Z pohledu pohlaví** u mužů i žen byla zmapovaná velmi slabá kladná citlivost (+0,29 a +0,13). **Z pohledu vzdělání** byli negativně ovlivněni jak nezaměstnaní s nižším primárním vzděláním (+0,63), tak s vyšším středním vzděláním (+0,06). **Dummy proměnná cyklu** pak potvrdila velmi slabý negativní dopad v období doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně související energokrizy ve výši +0,59. V době dlouhé konjunktury to bylo +0,16 a covidové pandemie +0,01. **Dle zeměpisného pohledu** v Německu slabý kladný dopad byl +1,23 a v Nizozemsku +0,83. Nejvyšší negativní dopad (+6,59) byl pak zjištěn u mužů ve věku 50–64 let s nižším primárním vzděláním v Německu v době covidové pandemie.

Celkový negativní dopad na míru nezaměstnanosti byl dále potvrzen u **ukazatele počet volných pracovních míst ve stavebnictví u zaměstnavatelů s 10 a více zaměstnanci** +0,19 (Model\_1). Nejintenzivněji byla podpořena **věková skupina** nezaměstnaných ve věku 50–64 let (+0,68), ve věku 25–49 let to byla velmi slabá intenzita +0,06 a ve věku 15–24 let se jednalo o dopad (+0,04). **Z pohledu pohlaví** u mužů i žen byla zmapovaná velmi slabá kladná citlivost (+0,25 a +0,08). Nejvyšší dopad zaznamenali nezaměstnaní s **nižším primárním vzděláním** (+0,32), s terciálním vzděláním to bylo +0,12 a s vyšším sekundárním pouze +0,08. **Dummy proměnná cyklu** pak potvrdila velmi slabý negativní dopad v období doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně související energokrizy ve výši +0,49. V době covidové pandemie to bylo +0,11. **Z pohledu země** kladný dopad byl nejvyšší v ČR (+0,47), v Německu (+0,23) a ve Finsku šlo o kladný dopad (+0,09). Nejvyšší negativní dopad (+5,06) byl pak zjištěn u mužů ve věku 50–64 let s nižším primárním vzděláním v ČR v době doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně související energokrizy.

U **ukazatele počet pracovních úrazů (4 a více dnů nepřítomnosti) mužů ve věku 25 až 54 let v zemědělství, průmyslu a stavebnictví** (Model\_3) byl zjištěn negativní vliv velmi slabé intenzity (0,04). Šlo především o **věkovou skupinu** nezaměstnaných 15–24 let (+0,26) a 50–64 let (+0,13). **Z pohledu pohlaví** u žen byla zmapovaná velmi slabá kladná citlivost (+0,04). **Podle úrovně vzdělání** nejvyšší dopad zaznamenali nezaměstnaní s nižším primárním vzděláním (+0,13) a pak s terciálním

(+0,01). **Dummy proměnná cyklu** pak potvrdila velmi slabý negativní dopad v období dozívání covidové pandemie (+0,12) a období dlouhé konjunktury (+0,01). **Z pohledu země** kladný dopad byl zmapován ve Finsku (+0,18) a v ČR (+0,08). Nejvyšší negativní dopad (+5,12) byl pak zjištěn u mužů ve věku 50–64 let s nižším primárním vzděláním v Německu v době covidové pandemie.

### 3.2 Srovnání průměrných záporných hodnot statisticky významných regresních koeficientů v České republice a ve vybraných zemích EU

V této podkapitole se u ukazatele míra nezaměstnanosti podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání jednalo o tato opatření age managementu: dlouhodobá omezení činností (Model\_4); pracovní úrazy (Model\_3); volná pracovní místa (Model\_1); délka pracovní doby (Model\_5); míra účasti na vzdělávání a školení (Model\_2).

**Jediná statisticky významná celková záporná hodnota** regresního koeficientu byla zjištěna u *ukazatele průměrný počet obvyklé týdenní pracovní doby v hlavním zaměstnání u zaměstnané ženy ve věku 25–54 let na částečný úvazek* (Model\_5). Jednalo se o celkovou slabou kladnou citlivost (–2,54). **Z pohledu věku** šlo především o důsledek vývoje v intervalu od 15 do 24 let (–3,16), což je silnou citlivost. Zatímco ve věku 25–49 let to byla také silná citlivost (–2,86), ve věku 50–64 let statisticky významný záporný dopad na nezaměstnanost činil –1,80 a měl tak slabou intenzitu. **Z pohledu pohlaví** u mužů i žen byla zmapovaná slabá záporná citlivost (–2,66 a –2,36). **V případě vzdělání** u nižšího než primárního činila slabá citlivost –2,90, u vyššího sekundárního hodnota regresního koeficientu –2,40 a u terciálního vzdělání hodnota byla –2,21. **Dummy proměnná cyklu** pak potvrdila zápornou velmi silnou citlivost ve fázi dozívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně související energokrizy ve výši –7,01, v období dlouhé konjunktury to byl silný dopad –6,50 a ve fázi covidové pandemie se jednalo o velmi slabou citlivost –0,61. **Z pohledu země** nejvyšší záporný dopad byl zmapován ve Finsku (–5,50), tj. silná citlivost, v ČR to byla slabá citlivost (–1,07), v Německu a Nizozemsku šlo o velmi slabou citlivost (–0,76 a –0,77). Nejvyšší pozitivní dopad (–10,042) byl pak zjištěn u mužů ve věku 50–64 let s terciálním vzděláním ve Finsku v období dozívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně související energokrizy.

**Tabulka č. 2:** Vliv ukazatelů age managementu na míru nezaměstnanosti podle věku, pohlaví a vzdělání v ČR a ve vybraných zemích eurozóny

Statisticky významný záporný vztah					
Závisle proměnná:	Míra nezaměstnanosti podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání (mzr. v p.b.)				
Číslo modelu: Nezávisle proměnná/Kategoriální proměnná	Model_1	Model_2	Model_3	Model_4	Model_5
<b>Celkem</b>	x	x	x	x	-2,537
<b>15-24 let</b>	x	x	x	x	-3,158
<b>25-49 let</b>	x	x	-0,106	x	-2,862
<b>50-64 let</b>	x	x	x	x	-1,797
<b>Muži</b>	x	x	-0,032	x	-2,657
<b>Ženy</b>	x	x	x	x	-2,356
<b>Nižší primární</b>	x	x	x	x	-2,899
<b>Vyšší sekundární</b>	x	x	-0,017	x	-2,400
<b>Terciální</b>	x	-0,005	x	x	-2,214
<b>Velká recese</b>	Není	Není	Není	Není	Není
<b>Dlouhá konjunktura</b>	-0,024	x	x	-0,011	-6,498
<b>Covidová pandemie</b>	x	x	x	x	-0,609
<b>Doznívání covidu-energokrizy</b>	x	x	-0,022	x	-7,006
<b>Česká republika</b>	x	-0,170	x	x	-1,069
<b>Německo</b>	x	x	-0,274	x	-0,760
<b>Holandsko</b>	x	x	-0,007	x	-0,766
<b>Finsko</b>	-0,113	-0,007	x	x	-5,498

Zdroj: Vlastní propočty na podkladě dat Eurostatu

U **ukazatele počet pracovních úrazů (4 a více dnů nepřítomnosti) mužů ve věku 25 až 54 let v zemědělství, průmyslu a stavebnictví (Model\_3)** byl z pohledu věku zjištěn záporný dopad pouze na věk 25–49 let (–0,11), který měl velmi slabou intenzitu. Z **titulu pohlaví** byl zmapován velmi slabý záporný dopad jen na muže (–0,03). V případě **vzdělání** byli zasaženi nezaměstnaní s vyšším sekundárním vzděláním (–0,02). **Dummy proměnná cyklu** pak potvrdila zápornou velmi slabou intenzitu ve fázi doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně související energokrizy ve výši –0,02. Dle **zeměpisného hlediska** v Německu a v Nizozemsku byla prokázána velmi slabá citlivost –0,27, resp. –0,01. Nejvyšší pozitivní dopad (–8,20) z pohledu vývoje na trhu práce byl pak zjištěn u mužů ve věku 25–49 let s nižším primárním vzděláním v Německu v období covidové pandemie.

U *ukazatele míra účasti na vzdělávání a školení mužů ve věku od 25 do 34 let* (Model\_2) byl z **pohledu vzdělání** zjištěn záporný dopad pouze na terciální ( $-0,01$ ), který měl velmi slabou intenzitu. V případě **zeměpisném** byli podpořeni nezaměstnaní především v ČR ( $-0,17$ ) a ve Finsku ( $-0,01$ ). Nejvyšší pozitivní dopad ( $-6,69$ ) byl pak zjištěn u mužů ve věku 25–49 let s nižším primárním vzděláním v Německu v období covidové pandemie.

U *ukazatele počet volných pracovních míst ve stavebnictví u zaměstnavatelů s 10 a více zaměstnanci* (Model\_1) **dummy proměnná cyklu** pak potvrdila zápornou velmi slabou intenzitu ve fázi dlouhodobé konjunktury ve výši  $-0,02$ . **Při zeměpisném pohledu** byli pozitivně podpořeni nezaměstnaní pouze ve Finsku ( $-0,11$ ). Nejvyšší pozitivní dopad ( $-0,26$ ) byl pak zjištěn u mužů ve věku 15–24 let s nižším primárním vzděláním ve Finsku v období doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně související energokrizy.

U *ukazatele sebezpečit'ovaná dlouhodobá omezení v některých běžných činnostech způsobená zdravotními problémy nezaměstnaného muže ve věku 45 až 54 let* (Model\_4) byli z pohledu vývoje na trhu práce pozitivně podpořeni nezaměstnaní pouze **ve fázi** dlouhodobé konjunktury ( $-0,01$ ). Nejvyšší pozitivní dopad na trh práce ( $-0,58$ ) byl pak zjištěn u mužů ve věku 15–24 let s nižším primárním vzděláním v ČR v období covidové pandemie.

### 3.3 Přehled rozsahu a charakteru neprokázaného vlivu ukazatelů age managementu na míru nezaměstnanosti v ČR a ve vybraných zemích EU

V této podkapitole se u ukazatele míra nezaměstnanosti podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání se jednalo o tato opatření age managementu: dlouhodobá omezení činností (Model\_4); pracovní úrazy (Model\_3); volná pracovní místa (Model\_1); délka pracovní doby (Model\_5); míra účasti na vzdělávání a školení (Model\_2).

**Tabulka č. 3:** Vliv ukazatelů age managementu na míru nezaměstnanosti podle věku, pohlaví a vzdělání v ČR a ve vybraných zemích eurozóny

Statisticky nevýznamný vztah					
Závisle proměnná:	Míra nezaměstnanosti podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání (mzr. v p.b.)				
Číslo modelu: Nezávisle proměnná/Kategoriální proměnná	Model_1	Model_2	Model_3	Model_4	Model_5
<b>Celkem</b>	0,102	-0,556	-1,168	0,103	0,598
<b>15-24 let</b>	0,145	-1,946	-0,716	0,101	0,670
<b>25-49 let</b>	0,101	-0,457	-1,389	0,115	0,533
<b>50-64 let</b>	0,085	-0,074	-0,999	0,080	0,700
<b>Muži</b>	0,095	-0,516	-0,889	0,102	0,561
<b>Ženy</b>	0,119	-0,612	-1,586	0,103	0,579
<b>Nižší primární</b>	0,064	-0,930	-1,096	0,043	0,742
<b>Vyšší sekundární</b>	0,112	-0,678	-1,485	0,117	0,492
<b>Terciální</b>	0,124	0,177	-0,812	0,129	0,613
<b>Velká recese</b>	Není	Není	Není	Není	Není
<b>Dlouhá konjunktura</b>	-0,026	-0,413	x	-0,075	1,150
<b>Covidová pandemie</b>	-0,001	-1,497	-1,523	0,067	0,754
<b>Doznívání covidu-energokrizy</b>	0,317	0,052	-0,889	0,288	0,092
<b>Česká republika</b>	0,480	-1,170	-1,126	0,155	0,990
<b>Německo</b>	0,026	-0,760	-1,227	0,001	-0,284
<b>Holandsko</b>	-0,005	0,328	x	-0,041	0,888
<b>Finsko</b>	-0,046	-1,545	-0,637	-0,083	0,431

Zdroj: Vlastní propočty na podkladě dat Eurostatu

**Neprokázaná regrese**, tedy statisticky nevýznamný vliv na míru nezaměstnanosti byl zjištěn především u *ukazatele počtu pracovních úrazů (4 a více dnů nepřítomnosti) mužů ve věku 25 až 54 let v zemědělství, průmyslu a stavebnictví* (Model\_3). Konkrétně se jednalo o vliv slabé citlivosti (-1,17). **Z pohledu věku** šlo především o důsledek vývoje v intervalu od 25 do 49 let (-1,39) a 50–64 let (-1,00). Ve věku 15–24 let se jednalo o velmi slabou pozitivní citlivost z pohledu vývoje trhu práce (-0,72). **Z pohledu pohlaví** u žen byla zmapovaná slabá záporná citlivost (-1,59), u mužů velmi slabá pozitivní citlivost na trhu práce (-0,89). **V případě vzdělání** u vyššího sekundárního a nižšího primárního činila slabá pozitivní intenzita dopadu na trh práce -1,49 a -1,10, u terciálního byl velmi slabý vliv -0,81. **Dummy proměnná cyklu** pak potvrdila záporný slabý dopad ve fázi covidové pandemie (-1,52), ve fázi doznívání covidu-19 a souběhu konfliktu na Ukrajině včetně energokrizy pak byla zmapovaná velmi

slabá pozitivní citlivost trhu práce (-0,89). **Z pohledu zeměpisného** činil v Německu a v ČR slabý pozitivní dopad na trh práce -1,23 a -1,13, ve Finsku šlo o velmi slabý záporný dopad (-0,64). Nejvyšší pozitivní dopad na trh práce (-3,12) byl pak zjištěn u žen ve věku 25–49 let s nižším primárním vzděláním v Německu v době covidové pandemie. Naopak nejvyšší negativní dopad (+0,64) byl pak zjištěn u mužů ve věku 50–64 let s terciálním vzděláním v Německu v době covidové pandemie.

U **ukazatele průměrného počtu obvyklé týdenní pracovní doby v hlavním zaměstnání u zaměstnané ženy ve věku 25–54 let na částečný úvazek** (Model\_5) se jednalo o negativní vliv velmi slabou citlivost (+0,60). **Z pohledu věku** především šlo o důsledek negativního vývoje v intervalu 50–64 let a od 15 do 24 let (-0,70 a +0,67) a 25–49 let (+0,53). **Z pohledu pohlaví** u žen i mužů byla zmapovaná velmi slabá kladná citlivost (+0,58 a +0,56). **V případě vzdělání** u nižšího primárního a terciálního byla nejvyšší slabá negativní intenzita (+0,74 a 0,61). U vyššího sekundárního činila již jen 0,49. **Dummy proměnná cyklu** pak potvrdila kladný slabý dopad ve fázi dlouhé konjunktury (+1,15); ve fázi covidové pandemie a ve fázi doznívání covidu-19 a souběhu konfliktu na Ukrajině včetně energokrizy to bylo +0,75 a +0,09. **Ze zeměpisného úhlu pohledu** byla v ČR, v Nizozemsku a ve Finsku zmapovaná velmi slabá kladná negativní citlivost (+0,99, +0,89 a +0,43). V Německu se jednalo o velmi slabou pozitivní citlivost -0,28. Nejvyšší pozitivní dopad (-0,95) byl pak zjištěn u mužů ve věku 15–24 let s vyšším sekundárním vzděláním v Německu v době doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně související energokrizy. Naopak nejvyšší negativní dopad (+3,05) byl pak zjištěn u mužů ve věku 50–64 let s nižším primárním vzděláním v ČR v době doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně související energokrizy.

U **ukazatele míry účasti na vzdělávání a školení mužů ve věku od 25 do 34 let** (Model\_2) se jednalo o pozitivní vliv velmi slabé citlivosti (-0,56). **Z pohledu věku** šlo především o důsledek slabé pozitivní citlivosti v intervalu od 15 do 24 let (-1,95), ve věku 24–49 let (-0,46) a 50 do 64 let (-0,07) byla zmapována velmi slabá záporná citlivost. **Z pohledu pohlaví** u žen i mužů byla zmapovaná velmi slabá záporná citlivost (-0,61 a -0,52). **V případě vzdělání** u nižšího primárního a vyššího sekundárního vzdělání činila velmi slabá pozitivní intenzita -0,93 a -0,68, u terciálního vzdělání to byl velmi slabý kladný vliv +0,18. **Dummy proměnná cyklu** pak potvrdila záporný slabý dopad ve fázi covidové pandemie (-1,50) a velké recese (-0,41), v souběhu konfliktu na Ukrajině včetně energokrizy šlo o negativní velmi slabý negativní dopad (+0,05). **Z pohledu zeměpisného** byla ve Finsku a v ČR zmapovaná slabá záporná citlivost (-1,55, resp. -1,17) a obdobná, ale velmi slabá citlivost byla v Německu (-0,76). V Nizozemsku se jednalo o velmi slabou kladnou citlivost (+0,33). Nejvyšší pozitivní dopad (-4,88) byl pak zjištěn u mužů ve věku 15–24 let s vyšším sekundárním vzděláním v Německu v době covidové pandemie. Naopak nejvyšší

negativní dopad (+1,61) byl pak zjištěn u mužů ve věku 50–64 let s vyšším sekundárním vzděláním v Nizozemsku v době doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně související energokrizy.

V případě *ukazatele sebecitřovaná dlouhodobá omezení v některých běžných činnostech způsobená zdravotními problémy nezaměstnaného muže ve věku 45 až 54 let* (Model\_4) se jednalo o negativní vliv velmi slabé citlivosti (+0,10). **Z pohledu věku** šlo o důsledek vývoje především ve věku 25–49 let (+0,12) a 15–24 let (+0,10), v intervalu 50–64 let to bylo pouze +0,08. **Z pohledu pohlaví** u žen a mužů byla zmapovaná velmi slabá kladná citlivost (+0,10). **V případě vzdělání** u terciálního vzdělání a vyššího sekundárního šlo o velmi slabou negativní citlivost (+0,13 a +0,12), u nižšího primárního byla zmapovaná velmi slabá negativní citlivost (+0,04). **Dummy proměnná cyklu** pak potvrdila kladný velmi slabý dopad ve fázi covidové pandemie a v období souběhu konfliktu na Ukrajině včetně energokrizy šlo o negativní velmi slabý negativní dopad (+0,29 a +0,07), v období dlouhé konjunktury to byl velmi slabý záporný vliv (–0,08). **Z pohledu zeměpisného** v ČR a Německu byla zmapovaná velmi slabá kladná citlivost (+1,16 a +0,001), ve Finsku a v Nizozemsku šlo o záporný dopad (–0,08 a –0,04). Nejvyšší pozitivní dopad na trh práce (–0,32) byl pak zjištěn u mužů ve věku 25–49 let s nižším primárním vzděláním v ČR v době covidové pandemie. Naopak nejvyšší negativní dopad (+1,04) byl pak zjištěn u žen ve věku 25–49 let s terciálním vzděláním v Německu v době doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně související energokrizy.

V případě *ukazatele počtu volných pracovních míst ve stavebnictví u zaměstnavatelů s 10 a více zaměstnanci* (Model\_1) se jednalo o negativní vliv velmi slabé negativní citlivosti (+0,10). **Z pohledu věku** šlo především o důsledek vývoje v intervalu 15–24 let a 25–49 let (+0,15 a +0,10), ve věku od 50 do 64 let to bylo (+0,09). **Z pohledu pohlaví** u žen a mužů byla zmapovaná velmi slabá kladná citlivost (+0,12 a +0,10). **V případě vzdělání** u vyššího sekundárního a terciálního vzdělání byla zmapovaná velmi slabá negativní citlivost (+0,12 a +0,11), u nižšího primárního vzdělání činila velmi slabá negativní citlivost pouze +0,06. **Dummy proměnná cyklu** pak potvrdila kladný velmi slabý dopad ve fázi souběhu konfliktu na Ukrajině včetně energokrizy, kdy šlo o negativní dopad (+0,32). Ve fázi dlouhodobé konjunktury a covidové pandemie šlo o velmi slabý pozitivní dopad (–0,03 a –0,001). **Z pohledu zeměpisného** v ČR a v Německu byla zmapovaná velmi slabá kladná citlivost (+0,48 a +0,03). Ve Finsku a v Nizozemsku šlo o velmi slabý, ale pozitivní dopad (–0,05 a –0,01). Nejvyšší pozitivní dopad (–0,21) byl pak zjištěn u mužů ve věku 50–64 let s nižším primárním vzděláním v Německu v době covidové pandemie. Naopak nejvyšší negativní dopad (+1,75) byl pak zjištěn u mužů ve věku 15–24 let s nižším primárním vzděláním v ČR v doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně související energokrizy.

## Závěry z analýzy

V článku jsme se pokusili pomocí regresní analýzy potvrdit vliv (jeho charakter a intenzitu) změn vybraných ukazatelů age managementu (firem i jednotlivců) na míru nezaměstnanosti podle věku, pohlaví, vzdělání 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 trhu práce a domácností potvrdila řada nových významných praktických implikací odhalených regresní analýzou a porovnaných se závěry teoreticko-empirického výzkumu ze zahraničí i z ČR.

**Mezi zásadní zjištění naší analýzy a jejího srovnání se závěry zahraničního a domácího výzkumu v oblasti vlivu opatření age managementu na míru nezaměstnanosti ve čtyřech skupinách patří:**

### 1) Zmapování intenzity celkového (statisticky významný i nevýznamný) kladného a záporného vlivu ukazatelů age managementu na trh práce pro Českou republiku a vybrané země eurozóny

Z pětice nejkvalitnějších modelů závěr o průměrném **kladném vlivu** ukazatelů age managementu na míru nezaměstnanosti podle věku, pohlaví, vzdělání, země a fáze cyklu potvrdily 2 odladěné modely (viz příloha tab. 2). Vždy se jednalo o velmi slabou citlivost. **Záporný vliv** slabé intenzity byl zjištěn u jednoho modelu a velmi slabé intenzity u dvou modelů.

V případě **Modelu 4 s ukazatelem sebepocit'ovaná dlouhodobá omezení v některých běžných činnostech způsobená zdravotními problémy nezaměstnaného muže ve věku 45 až 54 let** průměrný kladný regresní koeficient ze všech statisticky významných i nevýznamných pozorování činil 0,15. **Z pohledu věku** šlo o velmi slabou kladnou citlivost 0,17 (15–24 let), 0,13 (25–49 let) a 0,17 (50–64 let). **Podle pohlaví** se jednalo o velmi slabý kladný vliv u mužů i žen (0,15). **S přihlédnutím ke vzdělání** u nižšího primárního, vyššího sekundárního a terciálního byla zjištěna velmi slabá kladná citlivost (0,19; 0,14; 0,12). **Odhadnutá dummy proměnná cyklu** naznačila v průměru velmi slabou zápornou citlivost (0,05) ve fázi dlouhodobé konjunktury v období 2015–2019. Ve fázi covidové pandemie 2020–2021, doznívání covidu a souběhu s konfliktem na Ukrajině včetně energokrizy byla zmapovaná velmi slabá kladná intenzita (0,13 a 0,38). **Podle zeměpisného pohledu** se jednalo o velmi slabý kladný vliv pro ČR (0,15), Německo (0,38), Nizozemsko (0,05) a Finsko (0,03).



V případě **Modelu\_1 s ukazatelem počtu volných pracovních míst ve stavebnictví u zaměstnavatelů s 10 a více zaměstnanci** průměrný kladný regresní koeficient ze všech statisticky významných i nevýznamných pozorování činil 0,12. **Z pohledu věku** šlo o velmi slabou kladnou citlivost 0,11 (15–24 let), 0,09 (25–49 let) a 0,19 (50–64 let). **Podle pohlaví** se jednalo o velmi slabý kladný vliv u mužů i žen (0,13 a 0,11). **S přihlédnutím ke vzdělání** u nižšího primárního, vyššího sekundárního i terciálního činil kladný velmi slabý dopad (0,16; 0,11 a 0,10). **Odhadnutá dummy proměnná cyklu** naznačila v průměru velmi slabou zápornou citlivost (0,05) ve fázi dlouhodobé konjunktury. Ve fázi covidové pandemie, doznívání covidu a souběhu s konfliktem na Ukrajině včetně energokrizy byla zmapovaná velmi slabá kladná intenzita (0,04 a 0,35). **Podle zeměpisného pohledu** se jednalo o velmi slabý kladný vliv pro ČR (0,46), Německo (0,08) a Nizozemsko (0,01), V případě Finska šlo o velmi slabý záporný dopad (0,06).

V případě **Modelu\_5 s ukazatelem průměrného počtu obvyklé týdenní pracovní doby v hlavním zaměstnání u zaměstnané ženy ve věku 25–54 let na částečný úvazek** průměrný záporný regresní koeficient ze všech statisticky významných i nevýznamných pozorování činil 1,27 (slabá citlivost). **Z pohledu věku** šlo o slabou zápornou citlivost 2,04 (15–24 let), 1,26 (25–49 let) a 0,91 (50–64 let). **Podle pohlaví** se jednalo o slabý záporný vliv u mužů i žen (1,34 a 1,13). **S přihlédnutím ke vzdělání** u nižšího primárního a vyššího sekundárního byla zjištěna slabá záporná citlivost (1,61 a 1,04), u terciálního záporný velmi slabý dopad byl 0,96. **Odhadnutá dummy proměnná cyklu** naznačila v průměru velmi slabou zápornou citlivost (0,10) v období dlouhé konjunktury a střední záporný vliv ve fázi doznívání covidu a souběhu s konfliktem na Ukrajině včetně energokrizy (3,75). Ve fázi covidové pandemie šlo o velmi slabý kladný dopad. **Podle zeměpisného pohledu** se jednalo o velmi slabý kladný vliv pro ČR (0,25), velmi slabý záporný dopad byl zjištěn pro Německo (0,58) a Nizozemsko (0,08), středně silný záporný dopad pro Finsko (4,69).

V případě **Modelu\_3 s ukazatelem počtu pracovních úrazů (4 a více dnů nepřítomnosti) mužů ve věku 25 až 54 let v zemědělství, průmyslu a stavebnictví** průměrný záporný regresní koeficient ze všech statisticky významných i nevýznamných pozorování činil 0,17. **Z pohledu věku** šlo o velmi slabou kladnou citlivost 0,13 (15–24 let), záporná citlivost byla 0,34 (25–49 let) a 0,08 (50–64 let). **Podle pohlaví** se jednalo o velmi slabý záporný vliv u mužů i žen (0,11 a 0,30). **S přihlédnutím ke vzdělání** u nižšího primárního, u vyššího sekundárního, u terciálního byla zjištěna velmi slabá záporná citlivost (0,13, 0,25 a 0,13). **Odhadnutá dummy proměnná cyklu** naznačila v průměru velmi slabou kladnou citlivost (0,01) v období dlouhé konjunktury. Dále šlo o velmi slabý záporný dopad ve fázi covidové pandemie (0,26), doznívání covidu a souběhu s konfliktem na Ukrajině včetně energokrizy (0,28). **Podle zeměpisného pohledu** se jednalo o velmi slabý záporný vliv pro ČR (0,02),

pro Německo (0,79) a pro Nizozemsko (0,01). V případě Finska šlo o velmi slabý kladný dopad (0,13).

V případě **Modelu\_2 s ukazatelem míry účasti na vzdělávání a školení mužů ve věku od 25 do 34 let průměrný záporný regresní koeficient** ze všech statisticky významných i nevýznamných pozorování činil 0,04. **Z pohledu věku** šlo o velmi slabou zápornou citlivost 0,19 (15–24 let) a 0,15 (25–49 let). Ve věku 50–64 let se jednalo o velmi slabou kladnou citlivost 0,20. **Podle pohlaví** se jednalo o velmi slabý kladný vliv u mužů (0,04) a záporný u žen (0,22). **S přihlédnutím ke vzdělání** u nižšího primárního a terciálního byla zjištěna velmi slabá kladná citlivost (0,11 a 0,06), u vyššího sekundárního velmi slabý záporný vliv (0,24). **Odhadnutá dummy proměnná cyklu** naznačila v průměru velmi slabou zápornou citlivost (0,09 a 0,44) v období dlouhé konjunktury a covidové pandemie, ve fázi doznívání covidu a souběhu s konfliktem na Ukrajině včetně energokrizy se jednalo kladný vliv (0,40). **Podle zeměpisného pohledu** šlo o velmi slabý záporný vliv pro ČR, Německo a Finsko (0,25; 0,32 a 0,29). V případě Nizozemska byla zjištěna velmi slabá kladná citlivost (0,66).

Pětice nejkvalitnějších modelů dále poskytla závěr o tom, že z 714 **nebyl** ve 339 případech **prokázán statisticky významný vliv** ukazatelů age managementu na trh práce. Tedy ve 375 případech se jednalo o ekonometricky prokázaný vliv ukazatelů age managementu na vybrané závisle proměnné trhu práce. **Z pohledu věku** bylo v intervalu 15–24 let 47, v intervalu 25–49 let 177 a v intervalu 50–64 let 115 statisticky nepotvrzených výsledků. **Podle pohlaví** se u mužů jednalo o 221 případů neprokázaného vlivu a u žen 118. **S přihlédnutím ke vzdělání** bylo u nižšího primárního 98 neprokázaných výsledků, u vyššího sekundárního 148 případů a u terciálního 93 případů. **Odhadnutá dummy proměnná cyklu** se jednalo o 105 případů neprokázaného vlivu v období dlouhé konjunktury, ve fázi covidové pandemie to bylo 104 a v době doznívání covidu a souběhu s konfliktem na Ukrajině včetně energokrizy 130. **Podle zeměpisného pohledu** bylo statisticky nevýznamných pozorování pro ČR 76, pro Německo 120, pro Nizozemsko 83 a pro Finsko 60.

## 2) Zmapování intenzity statisticky významného kladného a záporného vlivu ukazatelů age managementu na trh práce pro Českou republiku a vybrané země eurozóny

**Celkový závěr empirické analýzy** s využitím hodnoty regresních koeficientů vlivu vybraných ukazatelů age managementu **na míru nezaměstnanosti podle věku, pohlaví a vzdělání v ČR a ve vybraných zemích** nejprve upozorňuje na nadprůměrnou statisticky významnou kladnou hodnotu u *ukazatele sebecit'ovaná dlouhodobá omezení v některých běžných činnostech způsobená zdravotními problémy nezaměstnaného muže ve věku 45 až 54 let* (velmi slabá intenzita dopadu na míru

nezaměstnanosti +0,26). Především jde o důsledky ve věku 50–64 let (+0,41), ve věku 15–24 let (+0,27), ve věku 25–49 let (+0,17). U mužů i žen zmapovaná velmi slabá kladná citlivost (+0,27 a +0,25). U nižšího než primárního činila velmi slabá intenzita +0,34, u vyššího sekundárního velmi slabý vliv +0,23, u terciálního kladný dopad (+0,05). Potvrzen velmi slabý negativní dopad v období dozívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně související energokrizy (+0,75), v době covidové pandemie pouze +0,24. Potvrzena velmi slabá kladná citlivost +0,72 v Německu, +0,24 v Nizozemsku, +0,19 ve Finsku a +0,14 v ČR. **K. A. Bryan et al.** (2021) uvádí, že tvůrce politik by se měl zajímat o průmyslová odvětví, která jsou převážně orientována na spotřebitele, pokud mají také mnoho pracovníků s nízkou mzdou. Tato odvětví trpí nepřiměřenou nezaměstnaností, a tím i dlouhodobými zdravotními problémy při šoku do HDP, jakým je covidová pandemie.

Dalším *ukazatelem je míra účasti na vzdělávání a školení mužů ve věku od 25 do 34 let* a velmi slabá intenzita vlivu (+0,25). Nejsilnější dopad u věku 15–24 let (+0,69), ve věku 50–64 let velmi slabá intenzita (+0,38) a ve věku 25–49 let (+0,02). U mužů i žen zmapovaná velmi slabá kladná citlivost (+0,29 a +0,13). Negativně ovlivnění nezaměstnaní s nižším primárním vzděláním (+0,63) i s vyšším středním vzděláním (+0,06). Potvrzen velmi slabý negativní dopad v období dozívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně související energokrizy (+0,59), v době dlouhé konjunktury (+0,16) a covidové pandemie (+0,01). V Německu slabý kladný dopad byl +1,23 a v Nizozemsku +0,83. **G. Brunello a P. Wruuck** (2020) ukazují, že investice do vzdělávání jsou vyšší, když ekonomika roste a v oblastech, které více investují do výzkumu a vývoje a jsou vybaveny vyšším podílem vzdělané pracovní síly. Vyšší konkurence na trhu produktů také podporuje výsledky školení. Větší ochrana zaměstnanosti, která vede k delšímu průměrnému trvání zaměstnání, negativně koreluje s podílem firem poskytujících jakékoli školení, možná proto, že podporuje rozvoj duálních trhů práce, které se vyznačují přítomností značného množství pracovníků se smlouvou na dobu určitou, kteří absolvují malé nebo žádné školení.

Negativní dopad na míru nezaměstnanosti byl dále potvrzen u *ukazatele počet volných pracovních míst ve stavebnictví u zaměstnavatelů s 10 a více zaměstnanci* (+0,19). Podle **A. Šahina et al.** (2014) se nesoulad mezi volnými místy a uchazeči o zaměstnání stal obzvláště závažný pro absolventy vysokých škol a na západě Spojených států. Nesoulad mezi okresy, dvoucifernými odvětvími a povoláními vysvětluje přibližně 1/3 posledního nárůstu nezaměstnanosti v USA. Vysvětlením může být kombinace posunu poptávky po práci se specializací lidského kapitálu, relativní rigiditou a vládními politikami. Nejintenzivněji jsou podpořeni nezaměstnaní ve věku 50–64 let (+0,68), ve věku 25–49 let (+0,06) a ve věku 15–24 let (+0,04). U mužů i žen byla zmapována velmi slabá kladná citlivost (+0,25 a +0,08). Nejvyšší

dopad zaznamenali nezaměstnaní s nižším primárním vzděláním (+0,32), s terciálním vzděláním (+0,12) a s vyšším sekundárním pouze +0,08. Potvrzen velmi slabý negativní dopad v období doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně související energokrizy (+0,49), v době covidové pandemie (+0,11). Nejvyšší kladný dopad byl v ČR (+0,47). V Německu negativní dopad činil pouze +0,23 a ve Finsku +0,09. **J. K. Galbraith** (2015) tvrdí, že „Velká finanční záchrana“ bank ze strany vlád v roce 2008 stabilizovala trhy a zastavila další kolaps, ale od té doby se ekonomiky eurozóny potýkaly s dosažením úplného zotavení.

U *ukazatele počet pracovních úrazů (4 a více dnů nepřítomnosti) mužů ve věku 25 až 54 let v zemědělství, průmyslu a stavebnictví* byl zjištěn negativní vliv velmi slabé intenzity (+0,04). Šlo především o věk 15–24 let (+0,26) a 50–64 let (+0,13). U žen byla zmapována velmi slabá kladná citlivost (+0,04). Nejvyšší dopad byl zaznamenán při nižším primárním vzdělání (+0,13) a pak terciálním (+0,01). Potvrzen velmi slabý negativní dopad v období doznívání covidové pandemie (+0,12) a období dlouhé konjunktury (+0,01). Kladný dopad byl zjištěn ve Finsku (+0,18) a v ČR (+0,08). **S. A. Burgard a L. Kalousova** (2015) upozorňují na závěr, že jednotlivci mohou konzumovat více alkoholu, tabáku nebo jiných látek jako strategii zvládnání ekonomické nejistoty. Hospodářský pokles by mohl snížit spotřebu základního zboží a služeb souvisejících s různými zdravotními výsledky. **M. Blekesaune** (2012) tvrdí, že nejistota zaměstnání pravděpodobně některé lidi vyděsí, aby nezůstali doma v případě lehčího onemocnění, ale ostatní lidi uvrhnou do duševního utrpení a nemoci. Negativní časová korelace mezi nezaměstnaností a absencí by mohla odrážet i další efekty, jako je efekt pracovní zátěže (vyšší nároky na práci během ekonomického rozmachu).

V případě nadprůměrné *statisticky významné záporné hodnoty* vlivu ukazatelů age managementu na míru nezaměstnanosti se jednalo o *ukazatel průměrný počet obvyklé týdenní pracovní doby v hlavním zaměstnání u zaměstnané ženy ve věku 25–54 let na částečný úvazek* (celková slabá záporná citlivost (–2,54). Především důsledek velmi silné citlivosti ve věku 15–24 let (–3,16), ve věku 25–49 let silná citlivost (–2,86) a ve věku 50–64 let záporný slabý dopad (–1,80). **S. Vigezzi a C. Strozza** (2024) v souvislosti se zvýšením zákonného věku odchodu do důchodu v Dánsku kvůli zajištění odolnosti důchodového systému proti stárnutí zjistili, že jednotlivci ve věku 50–65 let jsou trvale znevýhodněni ve více dimenzích bez ohledu na délku vzdělání, zkušenosti, vyšší úmrtnost, vyšší nejistotu doby jejich smrti spolu s prohlubováním relativní a absolutní propasti mezi kohortami. U mužů i žen byla zmapována slabá záporná citlivost (–2,66 a –2,36). U nižšího než primárního činila slabá citlivost (–2,90), u vyššího sekundárního (–2,40) a u terciálního vzdělání (–2,21). **M. N. Jovanović** (2012) doporučuje ke zvýšení produktivity, bez kterého by růst v eurozóně byl jen pomalý, realizovat reformu trhu práce a soustředit se především na vzdělávání pracovní síly.

Byla potvrzena záporná velmi silná citlivost ve fázi doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně související energokrizy ( $-7,01$ ), v období dlouhé konjunktury ( $-6,50$ ) a ve fázi covidové pandemie velmi slabá citlivost ( $-0,61$ ). Nejvyšší záporný dopad se silnou citlivostí zmapován ve Finsku ( $-5,50$ ), v ČR slabá citlivost ( $-1,07$ ), v Německu a Nizozemsku velmi slabá citlivost ( $-0,76$  a  $-0,77$ ). **J. D. Wisman a A. Pacitti** (2014) uvádí, že přestože masivní vládní výdaje by mohly ekonomiku vyvést z velké recese, jsou mnohem horší než zavedení komplexní záruky zaměstnanosti a rekvalifikace nezbytné k tomu, aby se pracovníkům umožnilo zaměstnání v běžné ekonomice. Zaručená zaměstnanost je schopna udržet plnou zaměstnanost, protože k vytvoření investice, která tradičně generuje plnou zaměstnanost, není zapotřebí spekulativních financí. Program zaručeného zaměstnání zajistí, že všichni ochotní pracovníci jsou zaměstnáni.

### 3) Porovnání intenzity statisticky významného průměrného kladného a záporného vlivu ukazatelů age managementu na trh práce pro Českou republiku a vybrané země eurozóny

Ze srovnání průměrné hodnoty ze všech modelů s kladným a záporným vztahem (viz příloha tab. 3) plyne převaha intenzity celkového pozitivního dopadu vybraných ukazatelů age managementu na míru nezaměstnanosti podle věku, pohlaví a vzdělání v ČR a vybraných zemí eurozóny ( $-2,54$  vs.  $+0,18$ ). **Z pohledu věku** v intervalu od 15 do 24 let převýšení pozitivního dopadu nad negativním bylo  $-3,16$  vs.  $+0,31$ , ve věku 25 až 49 let ( $-1,48$  vs.  $+0,08$ ) a ve věku 50–64 let ( $-1,80$  vs.  $+0,40$ ). **U pohlaví** byla pro muže i ženy zjištěna převaha pozitivní citlivosti nad negativní ( $-1,34$  vs.  $+0,27$ ;  $-2,36$  vs.  $+0,13$ ). **Při pohledu na vzdělání** byla zmapovaná vyšší pozitivní citlivost než negativní u nižšího primárního vzdělání ( $-2,90$  vs.  $+0,36$ ). U vyššího sekundárního to bylo  $-1,21$  vs.  $+0,12$  a u terciálního vzdělání  $-1,11$  vs.  $+0,06$ .

V případě hodnocení intenzity vlivu **ukazatele cyklu** byl lokalizován ve fázi dlouhé konjunktury, covidové pandemie a v období doznívání covidu-19 i souběhu s ukrajinským konfliktem včetně související energokrizy převis pozitivního nad negativním ( $2,18$  vs.  $+0,09$ ;  $-0,61$  vs.  $+0,12$ ;  $-3,51$  vs.  $+0,61$ ). V případě hodnocení intenzity vlivu **ukazatele země** byl lokalizován v ČR, v Nizozemsku a Finsku převis pozitivního dopadu nad negativním ( $-0,62$  vs.  $+0,23$ ;  $-0,387$  vs.  $+0,385$ ;  $-1,87$  vs.  $+0,19$ ). V Německu naopak převýšil negativní dopad nad pozitivním ( $+0,72$  vs.  $-0,52$ ).

### 4) Porovnání intenzity a charakteru statisticky neprokázaného vlivu ukazatelů age managementu na trh práce pro Českou republiku a vybrané země eurozóny

Ze srovnání průměrné hodnoty ze všech modelů s neprokázaným kladným a záporným vlivem (viz příloha tab. 3) také vyplývá převaha intenzity pozitivního

dopadu vybraných ukazatelů age managementu na míru nezaměstnanosti podle věku, pohlaví a vzdělání v ČR a ve vybraných zemích eurozóny z pohledu vývoje na trhu práce (−0,18). Především se jednalo o vliv *ukazatel počtu pracovních úrazů (4 a více dnů nepřítomnosti) mužů ve věku 25 až 54 let v zemědělství, průmyslu a stavebnictví*. V případě věku byl v intervalu 15–24 let, 25–49 let a 50–64 let zjištěn převis pozitivního nad negativním vlivem na trh práce (−0,35; −0,22; −0,07). Konkrétně se ve věkové kategorii 15–24 let jedná především o *ukazatel míry účasti na vzdělávání a školení mužů ve věku od 25 do 34 let* a v ostatních dvou skupinách to je *ukazatel počtu pracovních úrazů (4 a více dnů nepřítomnosti) mužů ve věku 25 až 54 let v zemědělství, průmyslu a stavebnictví*. U pohlaví byla v případě mužů i žen lokalizována převaha pozitivního vlivu na trh práce (−0,13 a −0,28). I zde se u mužů a žen konkrétně jednalo hlavně o *ukazatel počtu pracovních úrazů (4 a více dnů nepřítomnosti) mužů ve věku 25 až 54 let v zemědělství, průmyslu a stavebnictví*. Při pohledu na vzdělání byla zmapovaná vyšší pozitivní citlivost než negativní z pohledu trhu práce u nižšího primárního vzdělání (−0,24) a vyššího sekundárního (−0,29), u terciálního vzdělání to bylo naopak (+0,05). Při této příležitosti je nutno v případě prvních dvou vzdělání opět připomenout *ukazatel počtu pracovních úrazů (4 a více dnů nepřítomnosti) mužů ve věku 25 až 54 let v zemědělství, průmyslu a stavebnictví*. U terciálního jednání se jednalo o *ukazatel průměrného počtu obvyklé týdenní pracovní doby v hlavním zaměstnání u zaměstnané ženy ve věku 25–54 let na částečný úvazek*.

V období fáze dlouhé konjunktury převýšila negativní citlivost pozitivní (+0,16), v době covidové pandemie, resp. v období doznívání covidu-19 i souběhu s ukrajinským konfliktem včetně související energokrizy převážila naopak pozitivní citlivost na trhu práce, byla vyšší než negativní (−0,44; −0,03). Zatímco v prvním případě šlo o výsledek dopadu *ukazatele průměrného počtu obvyklé týdenní pracovní doby v hlavním zaměstnání u zaměstnané ženy ve věku 25–54 let na částečný úvazek*, v dalších dvou fázích šlo o *ukazatel počtu pracovních úrazů (4 a více dnů nepřítomnosti) mužů ve věku 25 až 54 let v zemědělství, průmyslu a stavebnictví*. Z pohledu zeměpisného v ČR, v Německu a ve Finsku převážila pozitivní citlivost nad negativní (−0,13; −0,45 a −0,38), v Nizozemsku byla vyšší negativní citlivost (+0,29). V ČR šlo především o dopad *ukazatel míry účasti na vzdělávání a školení mužů ve věku od 25 do 34 let*, v Německu dopad *ukazatele počtu volných pracovních míst ve stavebnictví u zaměstnavatelů s 10 a více zaměstnanci* a ve Finsku *ukazatel míry účasti na vzdělávání a školení mužů ve věku od 25 do 34 let*, v Nizozemsku šlo především o *ukazatel průměrného počtu obvyklé týdenní pracovní doby v hlavním zaměstnání u zaměstnané ženy ve věku 25–54 let na částečný úvazek*.

## Přílohy

**Tab. 1:** Přehled regresních parametrů a statistik (Míra nezaměstnanosti podle pohlaví, věku a vzdělání)

<b>Závisle proměnná: MIRANEZAM_VZDEL_0</b>				
<b>Nezávisle proměnné:</b>	<b>Coefficient</b>	<b>Std. Error</b>	<b>t-Statistic</b>	<b>Prob.</b>
C	1,124	0,253	4,436	0,000
_10_11_M_NEZAM_45_54_1	-0,019	0,010	-1,854	0,065
<b>_11_1_M_25_54_4_3*</b>	<b>-0,985</b>	<b>0,172</b>	<b>-5,721</b>	<b>0,000</b>
MIRANEZAM_VZDEL_3	0,239	0,045	5,313	0,000
_13_2_STAVEB_1	-0,017	0,005	-3,594	0,000
_14_4_Z_ZAMEST_CU_25_54	-0,223	0,091	-2,447	0,015
_15_11_Z_DOCZAM_VYSSE02	-0,058	0,016	-3,568	0,000
_20_1_CVT_M_MIRAUCAST_25	-0,202	0,064	-3,157	0,002
_12_3_ZAM_CU_ZPRAVY_2	-0,302	0,088	-3,421	0,001
_3_5_MUZ_50_54_3	0,121	0,036	3,319	0,001
_16_1_KSD_REKRKULT_2	3,351	1,173	2,858	0,005
_17_2_CVT_INTER_50_249_2	-0,018	0,009	-2,049	0,042
<b>Included observations after adjustments</b>	384			
<b>R-squared</b>	0,67			
<b>F-statistic</b>	3,05			
<b>Prob (F-stat)</b>	0,00			
<b>Durbin-Watsonova statistika</b>	2,01			

*\*Jednotlivé kombinace interakce kategoriální proměnné s vysvětlující proměnnou u autora knihy*

Zdroj: Vlastní propočty na podkladě dat Eurostatu

**Tab. 2:** Přehled odhadnutých hodnot regresních koeficientů a četnost neprokázaného vlivu ukazatelů z Modelu\_1 až Modelu\_5 na míru nezaměstnanosti podle věku, pohlaví a úrovně dosaženého vzdělání v ČR a ve vybraných zemích eurozóny

Statisticky významný (SV), nevýznamný (SN) kladný a záporný vztah						
Závisle proměnná:	Míra nezaměstnanosti podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání (mzr. v p.b.)					
Číslo modelu: Nezávisle proměnná, četnost neprokázaného vlivu/ Kategoriální proměnná	Model_1	Model_2	Model_3	Model_4	Model_5	Četnost neprokázaného vlivu
Celkem_SV_SN	0,124	-0,044	-0,173	0,151	-1,274	714
Celkem_SV	0,191	0,246	0,036	0,262	-2,537	375
Celkem_SN	0,102	-0,556	-1,168	0,103	0,598	339
15-24 let_SV_SN	0,105	-0,191	0,134	0,174	-2,041	-
25-49 let_SV_SN	0,089	-0,145	-0,338	0,130	-1,259	-
50-64 let_SV_SN	0,190	0,197	-0,080	0,17183	-0,913	-
15-24 let_SV	0,039	0,687	0,256	0,276	-3,158	-
25-49 let_SV	0,056	0,020	-0,106	0,165	-2,862	-
50-64 let_SV	0,680	0,378	0,132	0,408	-1,797	-
15-24 let_SN	0,145	-1,946	-0,716	0,101	0,670	47
25-49 let_SN	0,101	-0,457	-1,389	0,115	0,533	177
50-64 let_SN	0,085	-0,074	-0,999	0,080	0,700	115
Muži_SV_SN	0,131	0,037	-0,112	0,154	-1,341	-
Ženy_SV_SN	0,109	-0,215	-0,295	0,146	-1,133	-
Muži_SV	0,245	0,288	-0,032	0,267	-2,657	-
Ženy_SV	0,082	0,132	0,044	0,251	-2,356	-
Muži_SN	0,095	-0,516	-0,889	0,102	0,561	221
Ženy_SN	0,119	-0,612	-1,586	0,103	0,579	118
Nižší primární_SV_SN	0,161	0,110	-0,126	0,186	-1,609	-
Vyšší sekundární_SV_SN	0,108	-0,236	-0,246	0,144	-1,036	-
Terciální_SV_SN	0,104	0,056	-0,130	0,119	-0,958	-
Nižší primární_SV	0,323	0,630	0,130	0,341	-2,899	-
Vyšší sekundární_SV	0,081	0,062	-0,017	0,225	-2,400	-
Terciální_SV	0,023	-0,005	0,007	0,049	-2,214	-
Nižší primární_SN	0,064	-0,930	-1,096	0,043	0,742	98
Vyšší sekundární_SN	0,112	-0,678	-1,485	0,117	0,492	148
Terciální_SN	0,124	0,177	-0,812	0,129	0,613	93
Velká recese_SV_SN	Není	Není	Není	Není	Není	-
Dlouhá konjunktura_SV_SN	-0,024	-0,086	0,013	-0,049	-0,099	-
Covidová pandemie_SV_SN	0,042	-0,441	-0,258	0,125	0,015	-
Doznívání covid_energokri- ze_SV_SN	0,354	0,396	-0,275	0,384	-3,753	-



## AGE MANAGEMENT CESTA K DLOUHODOBĚ UDRŽITELNÉ NEZAMĚSTNANOSTI

Velká recese_SV	Není	Není	Není	Není	Není	-
Dlouhá konjunktura_SV	-0,010	0,157	0,013	-0,011	-6,498	-
Covidová pandemie_SV	0,112	0,006	0,119	0,242	-0,609	-
Doznívání covid-energokrizy_SV	0,493	0,591	-0,022	0,748	-7,006	-
Velká recese_SN	Není	Není	Není	Není	Není	Není
Dlouhá konjunktura_SN	-0,026	-0,413	x	-0,075	1,150	105
Covidová pandemie_SN	-0,001	-1,497	-1,523	0,067	0,754	104
Doznívání covid-energokrizy_SN	0,317	0,052	-0,889	0,288	0,092	130
Česká republika_SV_SN	0,456	-0,254	-0,023	0,148	0,247	-
Německo_SV_SN	0,077	-0,319	-0,794	0,382	-0,575	-
Holandsko_SV_SN	0,013	0,664	-0,007	0,046	-0,077	-
Finsko_SV_SN	-0,058	-0,287	0,132	0,028	-4,691	-
Česká republika_SV	0,473	-0,170	0,077	0,135	-1,069	-
Německo_SV	0,230	1,226	-0,274	0,716	-0,760	-
Holandsko_SV	0,085	0,826	-0,007	0,243	-0,766	-
Finsko_SV	-0,113	-0,007	0,178	0,194	-5,498	-
Česká republika_SN	0,480	-1,170	-1,126	0,155	0,990	76
Německo_SN	0,026	-0,760	-1,227	0,001	-0,284	120
Holandsko_SN	-0,005	0,328	x	-0,041	0,888	83
Finsko_SN	-0,046	-1,545	-0,637	-0,083	0,431	60

Zdroj: Vlastní propočty na podkladě dat Eurostatu

**Tab. 3:** Vliv ukazatelů age managementu z Modelu\_1 až Modelu\_5 na míru nezaměstnanosti podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání v ČR a ve vybraných zemích eurozóny – průměr modelů neprokázaného, kladného a záporného vztahu a rozdíl

Statisticky významný kladný vztah						
Závisle proměnná:	Míra nezaměstnanosti podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání (mzr. v p.b.)					
Číslo modelu: Nezávisle proměnná/Kategoriální proměnná	Průměr všech modelů	Model_1	Model_2	Model_3	Model_4	Model_5
	Průměr	Model-Průměr	Model-Průměr	Model-Průměr	Model-Průměr	Model-Průměr
<b>Celkem</b>	0,184	0,007	0,063	-0,148	0,078	x
<b>15-24 let</b>	0,314	-0,276	0,373	-0,059	-0,038	x
<b>25-49 let</b>	0,081	-0,024	-0,060	x	0,084	x
<b>50-64 let</b>	0,400	0,280	-0,021	-0,267	0,009	x
<b>Muži</b>	0,267	-0,022	0,021	x	0,000	x
<b>Ženy</b>	0,127	-0,045	0,005	-0,083	0,124	x

## KAPITOLA III SROVNÁNÍ DOPADU OPATŘENÍ AGE MANAGEMENTU

Nižší primární	0,356	-0,033	0,274	-0,226	-0,015	x
Vyšší sekundární	0,123	-0,042	-0,060	x	0,102	x
Terciální	0,060	0,064	x	-0,053	-0,011	x
Velká recese	Není	Není	Není	Není	Není	Není
Dlouhá konjunktura	0,085	x	0,072	-0,072	x	x
Covidová pandemie	0,120	-0,008	-0,113	-0,001	0,122	x
Doznívání covidu-energokrizе	0,611	-0,118	-0,020	x	0,137	x
Česká republika	0,229	0,245	x	-0,152	-0,093	x
Německo	0,724	-0,494	0,502	x	-0,009	x
Holandsko	0,385	-0,300	0,441	x	-0,141	x
Finsko	0,186	x	x	-0,008	0,008	x

## Statisticky významný záporný vztah

Závisle proměnná:	Míra nezaměstnanosti podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání (mzr. v p.b.)						
Číslo modelu: Nezávisle proměnná/ Kategoriální proměnná	Průměr všech modelů	Model_1	Model_2	Model_3	Model_4	Model_5	Rozdíl
	Průměr	Model- -Průměr	Model- -Průměr	Model- -Průměr	Model- -Průměr	Model- -Průměr	Průměr kladný- -Průměr záporný
<b>Celkem</b>	-2,537	x	x	x	x	0,000	2,720
<b>15-24 let</b>	-3,158	x	x	x	x	0,000	3,472
<b>25-49 let</b>	-1,484	x	x	1,378	x	-1,378	1,565
<b>50-64 let</b>	-1,797	x	x	x	x	0,000	2,197
<b>Muži</b>	-1,344	x	x	1,312	x	-1,312	1,611
<b>Ženy</b>	-2,356	x	x	x	x	0,000	2,483
<b>Nižší primární</b>	-2,899	x	x	x	x	0,000	3,255
<b>Vyšší sekundární</b>	-1,209	x	x	1,192	x	-1,192	1,331
<b>Terciální</b>	-1,110	x	1,105	x	x	-1,105	1,169
<b>Velká recese</b>	Není	Není	Není	Není	Není	Není	Není
<b>Dlouhá konjunktura</b>	-2,178	2,154	x	x	2,167	-4,321	2,263
<b>Covidová pandemie</b>	-0,609	x	x	x	x	0,000	0,729
<b>Doznívání covidu-energokrizе</b>	-3,514	x	x	3,492	x	-3,492	4,125
<b>Česká republika</b>	-0,619	x	0,449	x	x	-0,449	0,848
<b>Německo</b>	-0,517	x	x	0,243	x	-0,243	1,241
<b>Holandsko</b>	-0,387	x	x	0,380	x	-0,380	0,772
<b>Finsko</b>	-1,873	1,760	1,866	x	x	-3,626	2,058

Statisticky nevýznamný vztah						
Závisle proměnná:	Míra nezaměstnanosti podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání (mzr. v p.b.)					
Číslo modelu: Nezávisle proměnná/ Kategoriální proměnná	Průměr všech modelů	Model_1	Model_2	Model_3	Model_4	Model_5
	Průměr	Model- Průměr	Model- Průměr	Model- Průměr	Model- Průměr	Model- Průměr
<b>Celkem</b>	-0,184	0,286	-0,371	-0,984	0,287	0,782
<b>15-24 let</b>	-0,349	0,494	-1,597	-0,367	0,450	1,019
<b>25-49 let</b>	-0,219	0,320	-0,238	-1,170	0,335	0,752
<b>50-64 let</b>	-0,073	0,158	-0,001	-0,926	0,153	0,773
<b>Muži</b>	-0,129	0,224	-0,387	-0,760	0,231	0,691
<b>Ženy</b>	-0,279	0,398	-0,333	-1,307	0,383	0,858
<b>Vyšší primární</b>	-0,235	0,299	-0,694	-0,860	0,278	0,977
<b>Nižší sekundární</b>	-0,288	0,400	-0,389	-1,197	0,406	0,780
<b>Terciální</b>	0,046	0,077	0,131	-0,858	0,083	0,566
<b>Velká recese</b>	Není	Není	Není	Není	Není	Není
<b>Dlouhá konjunktura</b>	0,159	-0,185	-0,572	x	-0,234	0,991
<b>Covidová pandemie</b>	-0,440	0,439	-1,057	-1,083	0,507	1,194
<b>Doznívání covidu-energokrise</b>	-0,028	0,345	0,080	-0,861	0,316	0,120
<b>Česká republika</b>	-0,134	0,614	-1,035	-0,992	0,289	1,125
<b>Německo</b>	-0,449	0,475	-0,311	-0,778	0,450	0,165
<b>Holandsko</b>	0,292	-0,297	0,036	x	-0,334	0,595
<b>Finsko</b>	-0,376	0,330	-1,169	-0,261	0,293	0,807

Zdroj: Vlastní propočty na podkladě dat Eurostatu

## Použitá literatura

- Belman, D.; Wolfson, P. J. 2014. Labor Force Participation Rate, Unemployment, and Vacancies, Book Title: What Does the Minimum Wage Do?, Published by: W. E. Upjohn Institute. Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/j.ctvh4zgf2.13>
- Birgisdóttir, K. H.; Ásgeirsdóttir, T. L. 2017. Macroeconomic conditions and population health in Iceland. Demographic Research, Vol. 37, pp. 769–852, Published by: Max-Planck-Gesellschaft zur Foerderung der Wissenschaften URL: <http://www.jstor.com/stable/26332212>
- Blekesaune, M. 2012. Job insecurity and sickness absence: Correlations between attrition and absence in 36 occupational groups. Scandinavian Journal of Public Health, Vol. 40, No. 7, pp. 668–673, Published by: Sage Publications, Ltd. URL: <https://www.jstor.org/stable/45150613>

- Brunello, G.; Wruuck, P. 2020. Employer provided training in Europe: Determinants and obstacles. European Investment Bank, Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/resrep52217>
- Bryan, K. A.; Buajitti, E.; Rosella, L. C.; Goel, V. 2021. The Economic and Long-Term Health Consequences of Canadian COVID-19 Lockdowns. *Canadian Public Policy / Analyse de Politiques*, Vol. 47, No. 2, pp. 281–300, Published by: University of Toronto Press on behalf of Canadian Public Policy URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/27034155>
- Budd, A.; Levine, P.; Smith, P. 1988. Unemployment, Vacancies and the Long-Term Unemployed. *The Economic Journal*, Vol. 98, No. 393, pp. 1071–1091, Published by: Oxford University Press on behalf of the Royal Economic Society Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/2233720>
- Burgard, S. A.; Kalousova, L. 2015. Effects of the Great Recession: Health and Well-Being. *Annual Review of Sociology*, Vol. 41, pp. 181–201, Published by: Annual Reviews URL: <https://www.jstor.org/stable/24807595>
- Burgard, S. A.; Ailshire, J. A.; Kalousova, L. 2013. The Great Recession and Health: People, Populations, and Disparities. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, Vol. 650, The Effects of the Great Recession, pp. 194–213, Published by: Sage Publications, Inc. in association with the American Academy of Political and Social Science URL: <https://www.jstor.org/stable/24541682>
- Diamond, P. 2011. Unemployment, Vacancies, Wages. *The American Economic Review*, Vol. 101, No. 4, pp. 1045–1072, Published by: American Economic Association Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/23045891>
- Dieckhoff, M. 2007. Does It Work? The Effect of Continuing Training on Labour Market Outcomes: A Comparative Study of Germany, Denmark, and the United Kingdom. *European Sociological Review*, Vol. 23, No. 3, pp. 295–308, Published by: Oxford University Press URL: <https://www.jstor.org/stable/4621224>
- Elsby, M. W. L.; Michaels, R.; Ratner, D. 2015. The Beveridge Curve: *Journal of Economic Literature*, Vol. 53, No. 3, pp. 571–630, Published by: American Economic Association Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/43932406>
- Eriksson, T.; Agerbo, E.; Mortensen, P. B.; Nielsen, N. W. 2010. Unemployment and Mental Disorders: Evidence from Danish Panel Data *International Journal of Mental Health*, Vol. 39, No. 2, Economic Crisis and Mental Health, pp. 56–73, Published by: Taylor & Francis, Ltd. URL: <https://www.jstor.org/stable/41345319>
- EViews. 2013. EViews Version 7 Help Topics.
- Eyigungor, B. 2010. Specific Capital and Vintage Effects on the Dynamics of Unemployment and Vacancies. *The American Economic Review*, Vol. 100, No. 3, pp. 1214–1237, Published by: American Economic Association Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/27871245>
- Galbraith, K. 2015. Review: The Strange Absence of Management During the Current Financial Crisis. Reviewed Work(s): *The End of Normal: The Great Crisis and the Future of Growth* by James; *The Shifts and the Shocks: What We've Learned—and Have Still to Learn—from the Financial Crisis* by Martin Wolf. Review by: Ken Starkey. *The Academy of Management Review*, Vol. 40, No. 4, pp. 652–663, Published by: Academy of Management URL: <https://www.jstor.org/stable/43699313>

- Gray, D. M. 2002. Early Retirement Programs and Wage Restraint: Empirical Evidence from France. *ILR Review*, Vol. 55, No. 3, pp. 512–532, Published by: Sage Publications, Inc. URL: <https://www.jstor.org/stable/2696054>
- Groot, L. 2004. Basic income, unemployment and job scarcity. *Recherches Économiques de Louvain / Louvain Economic Review*, Vol. 70, No. 3, pp. 369–387, Published by: Department of Economics, Université Catholique de Louvain Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/40724418>
- Hersch, J. 1991. Male-Female Differences in Hourly Wages: The Role of Human Capital, Working Conditions, and Housework. *ILR Review*, Vol. 44, No. 4, pp. 746–759, Published by: Sage Publications, Inc. URL: <https://www.jstor.org/stable/2524461>
- Jovanović, N. M. 2012. Is the Eurozone Rescue Strategy Tantamount to the Rearrangement of the Deckchairs on the Titanic? *Journal of Economic Integration*, Vol. 27, No. 1, pp. 33–79, Published by: Center for Economic Integration, Sejong University URL: <https://www.jstor.org/stable/41473731>
- Kondo, N.; Rostila, M.; Yngwe, M. Å. 2014. Rising inequality in mortality among working-age men and women in Sweden: a national registry-based repeated cohort study, 1990–2007. *Journal of Epidemiology and Community Health (1979–)*, Vol. 68, No. 12, pp. 1145–1150, Published by: BMJ URL: <https://www.jstor.org/stable/43282059>
- Krueger, A.; Rouse, C. 1998. The Effect of Workplace Education on Earnings, Turnover, and Job Performance. *Journal of Labor Economics*, Vol. 16, No. 1, pp. 61–94, 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/10.1086/209882>
- Lindsay, C. 2005. Employability, Services for Unemployed Job Seekers and the Digital Divide. *Urban Studies*, Vol. 42, No. 2, SPECIAL ISSUE: EMPLOYABILITY AND LABOUR MARKET POLICY, pp. 325–339, Published by: Sage Publications, Ltd. Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/43100702>
- Martín-Román, Á.; Moral, A. 2017. A methodological proposal to evaluate the cost of duration moral hazard in workplace accident insurance. *The European Journal of Health Economics*, Vol. 18, No. 9, pp. 1181–1198, Published by: Springer URL: <https://www.jstor.org/stable/45156957>
- Nielsen, K. J.; Lander, F.; Lauritsen, J. M. 2015. The relationship between macroeconomic and industry-specific business cycle indicators and work-related injuries among Danish construction workers. *Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 72, No. 4, pp. 271–276, Published by: BMJ URL: <https://www.jstor.org/stable/43870049>
- Ólafsdóttir, T.; Hrafnkelsson, B.; Ásgeirsdóttir, T. L. 2015. The Icelandic economic collapse, smoking, and the role of labor-market changes. *The European Journal of Health Economics*, Vol. 16, No. 4, pp. 391–405, Published by: Springer URL: <https://www.jstor.org/stable/24773939>
- Pissarides, Ch. A. 1985. Dynamics of Unemployment, Vacancies and Real Wages with Trade Unions. *The Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 87, No. 2, Proceedings of a Conference on Trade Unions, Wage Formation and Macroeconomic Stability, pp. 386–403, Published by: Wiley on behalf of The Scandinavian Journal of Economics Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/3439840>

- Pissarides, Ch.; Layard, R.; Hellwig, M. 1986. Unemployment and Vacancies in Britain Author(s). *Economic Policy*, Vol. 1, No. 3, pp. 499–559, Published by: Oxford University Press on behalf of the Centre for Economic Policy Research, Center for Economic Studies, CESifo Group, and the Maison des Sciences de l'Homme Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/1344583>
- Puhani, P. A.; Sonderhof, K. 2011. The effects of parental leave extension on training for young women. *Journal of Population Economics*, Vol. 24, No. 2, pp. 731–760, Published by: Springer URL: <https://www.jstor.org/stable/41488324>
- Rafaeli, A. 2006. Sense-Making of Employment: On Whether and Why People Read Employment Advertising. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 27, No. 6, pp. 747–770, Published by: Wiley Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/4093896>
- Şahin, A.; Song, J.; Topa, G.; Violante, G. L. 2014. Mismatch Unemployment. *The American Economic Review*, Vol. 104, No. 11, pp. 3529–3564, Published by: American Economic Association Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/43495346>
- 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, pp. 31–52, Published by: Oxford University Press URL: <https://www.jstor.org/stable/23260518>
- Smith, F.; Barker, J.; Wainwright, E.; Marandet, E.; Jarrett, S. B. 2008. A New Deal for Lone Parents? Training Lone Parents for Work in West London. *Area*, Vol. 40, No. 2, pp. 237–244, Published by: Wiley on behalf of The Royal Geographical Society (with the Institute of British Geographers) URL: <https://www.jstor.org/stable/40346118>
- Targoutzidis, A. 2018. Some adjustments to the human capital and the friction cost methods. *The European Journal of Health Economics*, Vol. 19, No. 9, pp. 1225–1228, Published by: Springer URL: <https://www.jstor.org/stable/45156962>
- Thomson, E. 1980. The Value of Employment to Mothers of Young Children. *Journal of Marriage and Family*, Vol. 42, No. 3, pp. 551–566, Published by: National Council on Family Relations URL: <https://www.jstor.org/stable/351899>
- Vigezzi, 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>
- Wisman, J. D.; Pacitti, A. 2014. Ending the Unemployment Crisis with Guaranteed Employment and Retraining. *Journal of Economic Issues*, Vol. 48, No. 3, pp. 679–705, Published by: Taylor & Francis, Ltd. URL: <https://www.jstor.org/stable/43905836>

# **Kapitola IV**

## **Zhodnocení vlivu nástrojů age managementu na dlouhodobě udržitelnou míru nezaměstnanosti (NAIRU) podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání v České republice a vybraných zemích Evropské unie**

### **Úvod**

V této kapitole chceme s pomocí ekonometrického nástroje potvrdit závěry ohledně využitelnosti age managementu podle konceptu pracovní schopnosti na základě desk research z první kapitoly na teoretický ukazatel dlouhodobě udržitelná míra nezaměstnanosti (NAIRU). Nejdříve zmapujeme zásadní závěry o historii formulace trade-off nezaměstnanosti a cenové nebo mzdové inflace a metody jeho odhadu. Dále předložíme výsledky mezinárodního výzkumu v oblasti teoretického a empirického vlivu opatření age managementu na ukazatel NAIRU podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání v České republice a ve vybraných zemích Evropské unie. V další části popíšeme použité zdroje dat a metodu analýzy. Následně analyzujeme charakter a intenzitu vlivu ukazatelů, které zastupují opatření age managementu (firm i jednotlivců), na NAIRU podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání. Regresní analýzou získané hodnoty upraveného regresního koeficientu i zde rozdělíme do tří skupin (statisticky významné kladné hodnoty, resp. záporné hodnoty a statisticky nevýznamné hodnoty).

Poslední částí této kapitoly bude přehled závěrů z provedené ekonometrické analýzy. Nejdříve jsme potvrdili vliv (jeho charakter a intenzitu) změn vybraných ukazatelů age managementu (firm i jednotlivců) na NAIRU podle věku, pohlaví, vzdělání v České republice a ve vybraných zemích EU. Dále jsme porovnali výsledky naší empirické analýzy se závěry vybraných zahraničních studií, domácí odborné veřejnosti a strategickými materiály ČR. Konkrétně jsme část závěr rozdělili na 1) Zmapování intenzity celkového (statisticky významný i nevýznamný) kladného a záporného vlivu ukazatelů age managementu na trh práce; 2) Zmapování intenzity statisticky

významného kladného a záporného vlivu ukazatelů age managementu na trh práce; 3) Porovnání intenzity statisticky významného průměrného kladného a záporného vlivu ukazatelů age managementu na trh práce; 4) Porovnání intenzity a charakteru statisticky neprokázaného vlivu ukazatelů age managementu na trh práce pro Českou republiku a vybrané země EU.

## 1. Zásadní závěry o historii formulace trade-off nezaměstnanosti a cenové nebo mzdové inflace a metody jeho odhadu včetně aplikace

### 1.1 Koncept NAIRU do období prvotního dopadu globální recese

#### Předchůdci Phillipse

Podle E. Jašové (2016):

- Law hovořil ve své práci o poklesu nezaměstnanosti při současném poklesu cen, a tedy o neexistenci Phillipsova vztahu mezi inflací a nezaměstnaností.
- Thornton popisuje bolestivý růst nezaměstnanosti, který způsobila měnová a cenová deflace.
- Mill o substituci tvrdil, že působí pouze dočasně a tvoří se v případě nepředpokládaných cenových změn a zaniká s přizpůsobením očekávání skutečnému vývoji.
- Tinbergen ukázal, že nezaměstnanost nebo nějaký ukazatel poptávkových tlaků na trhu práce ovlivňuje míru mzdové inflace.
- První statistický důkaz trade-off nezaměstnanosti a inflace přinesl až Fischer. Hodnota korelace pro nezaměstnanost je dostatečně vysoká pro konstatování, že změny v kupní síle dolaru velice dobře vysvětlují změny v zaměstnanosti.

#### Phillips a jeho následníci

Podle E. Jašové (2016):

- Phillipsovy statistické závěry podpořily hypotézu, že míru změny peněžních mezd je možné vyjádřit prostřednictvím úrovně nezaměstnanosti a míry změny nezaměstnanosti. Podle jeho závěrů zakřivení v oblastech nízké nezaměstnanosti povede k nižšímu průměrnému zvýšení mezd při stabilní nezaměstnanosti než při nezaměstnanosti měnící se podél této úrovně.
- Friedman v úvodu své práce diskutuje omezení měnové politiky, dle kterého není možné zafixování úrokové sazby a míry nezaměstnanosti na více než



velmi omezené období. Přirozená míra nezaměstnanosti (NRU – Natural rate of unemployment) je určena sadou Walrasianských rovnic všeobecné rovnováhy. V závěru své práce Friedman uvádí, že se kontrola měnové autority používá k fixování nominální veličiny (směnný kurz, cenová úroveň, nominální úroveň národního příjmu, veličina peněz), ale ne k fixování reálných veličin (reálná úroková míra, míra nezaměstnanosti, míra reálného národního příjmu, reálná veličina peněz, míra růstu reálného národního příjmu nebo míra růstu reálné veličiny peněz).

- Podle Modiglianiho a Papademosse je problematické určení stability neinflační míry nezaměstnanosti (NIRU – Non-inflationary rate of unemployment) v průběhu času. Inlace akceleruje pouze při poklesu nezaměstnanosti pod NIRU. Velkým růstem peněžní zásoby lze zabránit pádu nezaměstnanosti pod hodnotu NIRU.
- Gordon chápe NAIRU jako míru nezaměstnanosti odpovídající stálé míře inflace. NAIRU získává jako parametr variabilní v čase. Hodnotu NAIRU obdrží z ekonometrického modelu, ve kterém je míra inflace vysvětlována vlastní hodnotou z minulosti („setrvačnost“), poptávkovými šoky (skutečná míra nezaměstnanosti po odpočtu odhadovaného NAIRU) a nabídkovými šoky (sada proměnných).
- Akerlof, Dickens a Perry ve své práci popsali, jak zmenšující se firmy zredukovat zaměstnanost méně, než expandující firmy zvýší celkovou zaměstnanost. Autoři (např. Gordon) do standardní akcelerující Phillipsovy křivky (PC) vložili efekty rigidity mezd směrem dolů. Hlavní determinantou změn předpokládané mzdy je růst inflačního očekávání, růst produktivity práce a změna míry nezaměstnanosti.
- Fabiani a Mestre aplikují modely vycházející z PC, Okunova zákona a systému rovnic, které formulují pravidla pohybu nepozorovatelných proměnných. PC zachycuje chování inflace, agregované poptávky a nabídkových šoků. Okunův zákon popisuje mezerou výstupu společně s mezerou nezaměstnanosti. NAIRU a potencionální výstup následují náhodnou procházku obohacenou o proměnlivý stochastický trend. Celý proces se označuje jako „lokální lineární trend“. Autoři postupně aplikují několik úprav specifikace, čímž zkoumají citlivost výsledků popisovaného modelu. Alternativní modely autoři doporučují chápat jako „lokální“ varianty výchozího modelu. Jedná se vlastně o ten samý vztah inflace, mezery nezaměstnanosti a mezery výstupu s aplikací odlišných konceptů PC a Okunova zákona.

## Trade-off mezi inflací a nezaměstnaností ve výzkumu českých ekonomů

Podle E. Jašové (2016):

- Izákův odlaďený lineární model potvrdil růst míry nezaměstnanosti o 1 bod při poklesu meziročního růstu mezd v podnikatelském sektoru o 1,95 bodu.
- Východiskem pro NAIRU Fukače je PC rozšířená o očekávání. Autor aplikoval Kalmanův filtr po začlenění zpětného vyhlazení. K podchycení strukturálních změn bylo odhadnuto NAIRU s časově proměnlivými parametry.
- Beneš a N'Diaye odhadují potenciální produkt a NAIRU pomocí filtrovacích nástrojů. Především se jedná o Hodrick-Prescottův filtr (HP filtr), který doplnili o další podmínky odhadu potenciálního produktu a NAIRU.
- Hurník a Navrátil odhadují NAIRU technikou zpětné rekurze, která zajišťuje podmíněný odhad. Autoři eliminují subjektivní volbu standardní odchylky v Gordonově přístupu nebo koeficientu  $\lambda$  v HP filtru.
- V první práci Pošta usiluje o použití relevantní ekonometrické metody pro odhad NAIRU a NRU. Odlišné teoretické zasazení těchto pojmů neumožňuje aplikaci shodných ekonometrických nástrojů pro odhad NAIRU a NRU. Pro odhad NRU se aplikují strukturální modely, pro odhad NAIRU lze použít strukturální modely a metody vycházející z čistě statistického aparátu. Empirické odhady NRU jsou proto obtížnější než odhad NAIRU. Druhá práce Pošty odhaduje NAIRU strukturálním modelem Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (dále také OECD) a Kalmanovým filtrem.

## Využití koncepcí na mezoúrovni

Podle E. Jašové (2016):

- Dle Gordona průměrný výkon ekonomiky nemusí odpovídat vývoji v každém sektoru. Mezi překážky, které způsobují rozdíly, patří např. nižší kvalita měření v některých sektorech.
- Houthakker považoval pozitivní vztah mezi změnami reálného výstupu a změnami cen za Phillipsův vztah. Zjištění pozitivní asociace v agregátu bez promítnutí se v odvětvích průmyslu by představovalo vznik pochyb o mikroekonomické fundaci PC.
- Leith a Malley sestavili sektorovou podobu Nové keynesiánské PC (dále NKPC). Odlišnosti ve vývoji odvětví naznačují odlišné reakce na měnovou politiku.
- Lester prokázal, že zvýšení vyjednaných mezd převažovalo hodinové příjmy dělníků v obdobích s vysokou nebo zásadně se zvyšující nezaměstnaností.
- Podle Murphyho zvětšení podobnosti ekonomických podmínek napříč regiony omezilo přenos mzdových a cenových tlaků mezi regiony, což snížilo NAIRU v celém národním hospodářství.

- Kadeřábková a Jašová např. zjišťují předstih ve vývoji NAIRU v sekundárním sektoru před celým národním hospodářstvím. Z jednotlivých odvětví sekundárního sektoru se dopad globální recese nejprve objevil v průmyslu a poté ve stavebnictví. Mezera nezaměstnanosti v sekundárním sektoru předstihovala vývoj v celém národním hospodářství o jedno čtvrtletí.

## Zásadní závěry o modelových přístupech měření PC a NAIRU

Podle E. Jašové (2016):

- Zásadním závěrem je nalezení stěžejního významu Friedmanovy definice pro odhad NRU.
- Podle Richardsona et al. je NAIRU nepozorovatelné a je nutno jej před aplikací v politických analýzách kvantifikovat. Metody, které aplikují k odhadu NAIRU, rozdělují do tří hlavních skupin.

## Strukturální metody

Podle E. Jašové (2016):

- Strukturální metody získávají NAIRU systémem rovnic, které zahrnují vyjednávání o mzdách a cenách (Richardson et al.). Spolehlivost jimi odhadnutého NAIRU je omezena díky např. volbě strukturálního modelu, specifikaci problematiky, strukturálnímu modelování, statisticko-identifikačnímu problému s odhadem rovnic nastavení mezd a cen a problému s kvantifikací institucionálních proměnných.
- Podle McAdama a McMorrova nejčastěji aplikovanou metodou odhadu NAIRU je PC rozšířená o očekávání. Odhadem NAIRU se pak propočte rovnovážná míra nezaměstnanosti nebo míra nezaměstnanosti ve stálém stavu. Do této sady metod patří jednoduchá rovnice inflačního rámce (tj. Gordon's „Triangle“ model) a sada rovnic mezd-cen (např. Bargaining model).
- Předním systémem odhadu NAIRU je podle autorů Gordon's „Triangle“ model (také Jednorovnicový model). Vychází z hodnoty nezaměstnanosti odpovídající stálým očekáváním (PC rozšířená o očekávání). Obvyklým popisem je trojúhelníková metoda (tj. Gordonův rámec). Míra inflace je vysvětlována inflačním očekáváním, poptávkovými podmínkami (mezera nezaměstnanosti) a nabídkovými šoky.
- Sekhon píše standardní model pro inflaci takto

$$\pi_t - \pi_t^e = \beta(u_t - \bar{u}_t) + \partial X_t + v_t, \quad (1)$$

kde  $\pi_t$  znamená odhad skutečné míry inflace,  $\pi_t^e$  představuje očekávanou míru inflace,  $u_t$  je míra nezaměstnanosti,  $\bar{u}_t$  znamená NAIRU,  $X_t$  zahrnuje další

regresory ke kontrole nabídkových šoků (např. měnový kurz, dovozní ceny a cenu ropy) a  $v_t$  je chybový člen.

Následně autor aplikuje model náhodné procházky pro mapování inflačního očekávání. V souladu s modelem náhodné procházky, kde  $\pi_t^e = \pi_{t-1}$ , poté platí, že  $\pi_t - \pi_t^e = \Delta\pi_t$ . Tedy

$$\Delta\pi_t = \beta(u_t - \bar{u}_t) + \partial X_t + v_t. \quad (2)$$

- Protože byla v rovnici (2) zanedbána sériová korelace chybového členu, je potřeba odhadnout autokorelační specifikaci (tj. adaptivní tvorba inflačního očekávání s kontrakty ceny a mzdy, které jsou v průměru anticipovány z minulého roku (Taylor):

$$\Delta\pi_t = \beta(L)(u_t - \bar{u}_t) + \partial(L)\Delta\pi_{t-1} + \gamma(L)X_t + e_t, \quad (3)$$

kde  $L$  představuje operátor zpoždění,  $\beta(L)$ ,  $\delta(L)$  a  $\gamma(L)$  charakterizují zpožděné polynomy a  $e_t$  znamená sériově nekorelovaný chybový člen.

- Jestliže jsou parametry modelu nelineární, rovnice (3) se v souladu se Sekhonem neodhaduje snadno. Když je NAIRU stabilní v čase, tuto rovnici lze přepsat do tvaru odhadnutelného metodou nejmenších čtverců (dále MNC):

$$\Delta\pi_t = \mu + \beta(L)u_t + \partial(L)\Delta\pi_{t-1} + \gamma(L)X_t + e_t. \quad (4)$$

- NAIRU se potom odhadne následovně:

$$NAIRU = \frac{-\hat{\mu}}{\hat{\beta}(1)}, \quad (5)$$

kde  $\beta(1) = \sum_{i=1}^p \beta_i$ ,  $p$  představuje řád zpoždění polynomu  $\beta(L)$ . NAIRU je nelineární funkcí koeficientů  $\mu$  a  $\beta(1)$

- McAdam a McMorow odhad NAIRU provádí pomocí Mzdově cenových modelů (Bargaining model). Modely mapují firmy formulující cenovou strategii podle očekávání vývoje mezd v budoucnosti a zaměstnance podle odhadů vývoje cen. Když se očekávání cen a mezd rovnají skutečnosti, inflace je stálá a míra nezaměstnanosti se rovná NAIRU (je na úrovni dlouhodobé rovnováhy).

**Čistě statistické (přímé) metody**

Podle **E. Jašové** (2016):

- Richardson et al. ve své práci pomocí čistě statistických metod vydělují z míry nezaměstnanosti trendovou složku (NAIRU) a složku cyklickou (mezeru nezaměstnanosti). Mezi nejistoty při aplikaci této skupiny metod patří libovolné a někdy nepravděpodobné předpoklady dekompozice (forma modelování odhadu trendu); nezahrnutí informací jiných než nezaměstnanost (trend nezaměstnanosti proniká prostředkem skutečně publikované míry nezaměstnanosti).
- Fabiani a Mestre obě komponenty (trend a cyklus) odhadují především filtrovacími metodami (např. HP filtr a Baxter-Kingovy filtry). Univariátní nástroje jsou jednoduše aplikovatelné, ale také citlivé na subjektivní výběr (např. koeficient vyhlazení u HP filtru) a nepřesný odhad na konci vzorku (např. u HP filtru).
- Boone uvádí, že jednoduchý HP filtr (autorem je Laxton a Tetlow) extrahuje nepozorovatelné proměnné prostřednictvím minimalizačního problému

$$\min \sum_{t=1}^T (y_t - y_t^*)^2 + \lambda_1 (\Delta y_t^*)^2, \quad (6)$$

kde  $y$  představuje pozorovanou proměnnou,  $y^*$  charakterizuje nepozorovanou proměnnou a  $\lambda_1$  je parametr hladkosti nepozorované proměnné.

HP filtr vyděluje dlouhodobé části proměnné od dočasných cyklických výkyvů.  $y^*$  představuje trend proměnné  $y$ ,  $y - y^*$  zachycují cyklické fluktuace a  $\Delta y^*$  mapuje vývoj v míře růstu trendu řady. Vyhlazená řada znázorňuje klouzavý průměr pozorované řady.  $\lambda_1$  zajišťuje vyváženost mezi vyhlazením trendu a rozsahem cyklických fluktuací.

Kvůli jednoduššímu vysvětlení úlohy parametru  $\lambda_1$ , lze minimalizační problém transformovat na

$$\min \sum_{t=1}^T \frac{1}{\sigma_0^2} (y_t - y_t^*)^2 + \frac{1}{\sigma_1^2} (\Delta y_t^*)^2, \quad (7)$$

kde  $\sigma_0^2$  představuje rozptyl cyklické komponenty  $\{y - y^*\}$ ,  $\sigma_1^2$  zastupuje rozptyl míry růstu trendové složky a  $\lambda_1 = \frac{\sigma_0^2}{\sigma_1^2}$ . Platí, že větší  $\sigma_0^2$  než  $\sigma_1^2$  vede k většímu  $\lambda_1$  a hladší filtrované řadě.

- V rámci univariátních metod Fabiani a Mestre představují také metody založené na PC. Konkrétně jde o Elmeskovu metodu a Break model. V Break modelu NAIRU závisí na počtu zlomů, které nabývá v průběhu sledovaného časového

horizontu. Počet bodů zlomu autoři stanoví dopředu nebo odhadnou (když jde o větší počet zlomů). V případě sekvenčního algoritmu je první odhadnutý zlom fixní a po něm přichází odhad následného zlomového bodu.

### Přístup redukované formy

Podle E. Jašové (2016):

- Výhodou filtrovacích metod redukované formy při odhadu je podle Richardsona et al. to, že se NAIRU získává ve spojitosti s inflací; že různé specifikace PC odhadují dobře definovaný koncept a že takové indikátory lze srovnat napříč zeměmi sdruženými v OECD. Nedostatkem je chybějící definice základních strukturálních vztahů; růst náročnosti extrapolace NAIRU, když PC zahrnuje jenom dočasné nabídkové šoky; řada pojmových otázek ohledně specifikace PC. Filtrovací metody v systému PC redukované formy (tj. HP multivariátní a Kalmanův filtry) zkvalitňují odhad NAIRU ve srovnání s ostatními metodami.
- V Kalmanově filtru Fabiani a Mestre rozšiřují základní model inflační rovnice o zákon proměnlivosti NAIRU, který modeluje pohyb NAIRU v přiměřené vzdálenosti od skutečné nezaměstnanosti.
- Výchozí model v čase variabilního NAIRU je doplněn o redukovanou formou PC dle rovnice (8)

$$A(L)\Delta p_t = -\Theta(L)(u_t - u_t^*) + \gamma'z_t + \varepsilon_t, \quad (8)$$

kde  $p$  je inflace,  $u - u^*$  představuje mezeru nezaměstnanosti a  $z$  zastupují další ukazatele (nabídkové faktory).

- Nebo o mzdově cenovou PC v souladu s rovnicí (9):

$$A(L)\Delta w_t = B(L)\Delta p_t + C(L)\Delta q_t - \Theta(L)(u_t - u_t^*) + \gamma'z_t + \varepsilon_t, \quad (9)$$

kde  $q$  zastupuje produktivitu a  $z$  jsou další proměnné (faktory nabídkové strany).

Nakonec autoři  $u^*$  rozdělují a kvůli zákonu variabilnosti NAIRU využívají proces jednoduché a obecné náhodné procházky:

$$u_t^* = u_{t-1}^* + \eta_t. \quad (10)$$

- Richardson et al. řadí do skupiny metod redukované formy ještě Modelově konzistentní řešení se zlepšeními předchozích nástrojů k odhadu NAIRU proměnlivého v čase. Dopředu hledící NKPC (Basistha a Nelson) je založeno na optimalizačním chování kvůli dopředu hledícím a monopolně konkurenčním výrobcům.

## 1.2 Nalezení vhodného konceptu PC a metody odhadu NAIRU pro data Maďarska a Polska

Podle E. Jašové a B. Kadeřábkové (2012); E. Jašové (2009) a E. Jašové (2008):

- Realizovaná analýza potvrdila, že v prostředí tranzitivních ekonomik nejlépe odpovídá trhu práce NAIRU odhadnuté metodami, které poskytují tuto nepozorovatelnou proměnnou variabilní v každém časovém období. V habilitační práci se konkrétně jednalo o Kalmanův filtr.

## 1.3 Porovnání vývoje v čase proměnlivého NAIRU a ekonomického cyklu na makro- a mezourovni České republiky a Slovenska podle tří metod

Podle E. Jašové, B. Kadeřábkové a K. Čermákové (2017); B. Kadeřábkové a E. Jašové (2015) a E. Jašové (2013):

- Cílem této analýzy je rozšířit doposud používané metody k odhadu vývoje NAIRU v celé ekonomice a ve vybraných odvětvích národního hospodářství.
- V další části byla zevrubně analyzována schopnost metod postihnout vliv transformace ekonomiky na trh práce v souladu s ukazateli ekonomiky. Stochastický trend období transformace české ekonomiky umístil v souladu s odhadem HP filtru a vývojem reálných dat. Kalmanův filtr považuje za její počátek již 4. čtvrtletí 1998 a její konec pak spadá až do období 4. čtvrtletí 2000. Metoda stochastického trendu reflektovala skutečný vývoje ekonomiky a trhu práce stejně dobře jako HP filtr, odhady Kalmanova filtru o dřívějším počátku a delším trvání se nepotvrdily. Odhady stochastického trendu byly v souladu s vývojem ekonomiky.
- Obdobím transformace slovenské ekonomiky stochastický trend označil 1. čtvrtletí 1999 až 1. polovinu roku 2001 (s předstihem před odhady HP filtru a Kalmanova filtru čtyři čtvrtletí). I toto období bylo v souladu s vývojem reálných dat. Stochastický trend jako jediný upozornil včas na vliv transformace na trh práce. V souvislosti s transformačním obdobím u Kalmanova filtru je nutné uvést, že na nestabilní prostředí zareagoval zápornými a nereálně malými kladnými hodnotami NAIRU. Dalším důvodem vzniku nerealisticky vysokých gapů nezaměstnanosti v tomto období byly výkyvy v cenách ropy, v měnovém kurzu, v dovozních cenách a v regulovaných cenách, které porušily substituční vztah nezaměstnanosti s deflátořem spotřeby domácností.

## 1.4 Působení institucionálních faktorů na strukturální a cyklickou nezaměstnanost v zemích Visegrádské skupiny

Podle E. Jašové et al. (2016):

- Výsledky modelů ověřené skutečným vývojem reálných dat ve všech zemích V4 poukázaly na velmi slabý negativní dopad institucionálního faktoru legislativní ochrana zaměstnanosti – ukazatel pracovní poměr na dobu určitou a minimální mzda na strukturální nezaměstnanost.
- Faktor aktivní politiky zaměstnanosti (výdaje na tyto politiky) ovlivňoval negativně strukturální nezaměstnanost v zemích V4, měl však pouze velmi slabou intenzitu.
- Systém sociálních benefitů během trvání nezaměstnanosti, reprezentovaný průměrnou výší dávky v nezaměstnanosti, ovlivňoval v každé zemi Visegrádské skupiny (V4) strukturální nezaměstnanost velmi slabě.

## 1.5 Promítnutí poptávkových šoků do odhadu NAIRU a ekonomického cyklu na trhu práce zemí V4 a konsekvence pro hospodářskou politiku

Podle E. Jašové (2015) a E. Jašové (2014):

- Z analýzy mj. plyne, že v České republice je dopad vnímání současnosti a budoucnosti spotřebitelem na NAIRU spíše středně silný (viz příloha tab. 15). V Maďarsku se jednalo o velmi silný vliv poptávkového šoku na NAIRU. Naopak na Slovensku nebyl dopad důvěry spotřebitelů v budoucnost do hodnoty NAIRU vůbec potvrzen. V prostředí Polska byl vliv poptávkového šoku na NAIRU spíše slabý.
- Analýza dále potvrdila spíše slabý dopad poptávkového šoku v zemích V4 v období strukturálních posunů v hospodářství i ve společnosti (perioda hlubokých cyklických výkyvů) a v době bezprostředně následující. Hospodářská politika by měla především podporovat přenos pozitivních očekávání a neutralizovat negativní emoce a bránit jejich akceptaci.



## 1.6 Analýza vlivu sladování rodinného a pracovního života žen prizmatem míry nezaměstnanosti neakcelerující inflaci v České republice

Podle **E. Jašové a B. Kadeřábkové** (2019):

- Ekonometrická analýza charakteru dopadu indikátorů sladování pracovního a rodinného života na NAIRU žen ve věku 20–49 let poskytuje tyto hlavní závěry a jejich zdůvodnění:
- Snížení hodnoty NAIRU žen ve věku 20–49 v důsledku nástrojů podporujících sladování pracovního a rodinného života bylo zmapováno u průměrného počtu týdně odpracovaných hodin žen (dlouhodobý růst zaměstnanosti žen s nejmladším dítětem ve věku 3–5 let z důvodu úpravy okolností čerpání rodičovského příspěvku a případného zkracování délky trvání rodičovské dovolené, zvýšení zaměstnanosti žen s dítětem do dvou let věku vlivem větší nabídky služeb denní péče o děti do tří let věku, daňové úlevy snižující propočtenou daň o náklady za docházku dítěte do předškolního zařízení), počtu žáků ve školních družinách (vliv finančně, místně nebo kapacitně přístupných školních družin na ochotu žen se vrátit do zaměstnání po skončení mateřské a rodičovské dovolené, menšího dopadu nedostupnosti družin na pracovní zapojení rodičů než rodin s mladšími dětmi), zaměstnání na částečný úvazek žen (zvýšení počtu dětí navštěvujících předškolní zařízení z důvodu odstranění ohraničení počtu dní a hodin pobytu dítěte v mateřské škole), počtu dětí v mateřských školách ve věku 2 let (růst zájmu rodičů o péči o své děti v kombinaci s péčí v kolektivním zařízení, podpora zákonného nároku na umístění dítěte do zařízení kolektivní péče od věku tří let, zvětšování nabídky služeb denní péče o děti do tří let věku), čekatelů na umístění v domově důchodců (využívání terénních sociálních a zdravotních služeb společně s neformální péčí v rodině v důsledku zvětšení nabídky krátkodobých pracovních úvazků), výdajů MPSV na pečovatelskou službu (rozšiřování terénních sociálních a zdravotních služeb a případné kombinování s neformální péčí rodiny), ošetřovného (možnost pobírání dávky nemocenského pojištění v případě onemocnění dítěte, onemocnění staršího člena rodiny, manželky po porodu a zdravého dítěte do deseti let např. při zavření školského zařízení), porodného (růst možnosti získání místa pro dítě v dříve finančně nedostupných službách péče o ty nejmenší zvýšením jednorázově vyplaceného porodného také na druhé dítě a zvýšením hranice příjmu pro jeho nárok).

## 2. Závěry zahraničního výzkumu k problematice age managementu a jeho vliv na NAIRU

V případě internetové aktivity jednotlivců (12) jsme vyčlenili tyto skupiny závěrů: **NAIRU a hypotéza pracovní síly, Přirozená míra nezaměstnanosti**

A. Stansbury a L. H. Summers (2020) dokazují, že opatření snížené síly pracovníků jsou spojena s nižší úrovní mezd, vyššími podíly na zisku a snížením NAIRU. Tvrdí, že hypotéza klesající pracovní síly je přesvědčivější jako vysvětlení pozorovaných změn než zvýšení tržní síly firem. Může současně vysvětlit klesající podíl práce a snížení NAIRU, je také přímo podpořena údaji. Méně přímých důkazů existuje o nárůstu moci monopsonu na trhu práce ve smyslu stále nepružnější křivky nabídky práce firem, než dojde k poklesu pracovní síly. Zatímco se množí konkurenční doložky a profesní licenční požadavky, mohou zvýšit náklady na změnu někteří pracovníci, vzestup internetu ve stejnou dobu podstatně snížil náklady na hledání práce pro pracovníky a zaměstnavatele, takže čistá změna míry třenic na trhu práce je nejasná. Snížení schopnosti pracovníků uplatňovat nárok na nájemné v rámci firem by mohlo vysvětlit změnu v rozdělení příjmů mezi práci a kapitál a mohlo by také vysvětlit nárůst firemní ziskovosti a měřené přírážky pro nepracovní vstupy a vstupy práce, stejně jako část poklesu NAIRU. Hypotéza klesající pracovní síly byla podceňována jako příčina těchto makroekonomických trendů ve srovnání s jinými navrhovanými příčinami (globalizace, technologické změny a rostoucí monopolní nebo monopsonní moc). Perspektivy globalizace nebo technologických změn by naznačovaly, že jakékoli nepříznivé distribuční důsledky by přišly spolu s vyšší efektivitou, což by umožnilo přerozdělování, které by zlepšilo Pareto. Monopsonní a monopolní perspektivy naznačují, že nárůst nerovnosti přišel spolu s tím, jak se ekonomika stává méně efektivní, což umožňuje ekonomům prosazovat politiku ke zdokonalení trhů, zvyšuje efektivitu a podporuje spravedlnost. Naproti tomu perspektiva klesající pracovní síly by naznačovala, že zvýšená nerovnost možná nepřišla spolu s vyšší efektivitou. J. Fitoussi et al. (2000) uvádí, že vyhlídka „nové ekonomiky“ nabízí teoreticky možné vysvětlení nerovnoměrného strukturálního oživení v 90. letech. Prakticky v každé zemi OECD vytvořil nedávný pokrok v informačních a komunikačních technologiích očekávání velkého zvýšení produktivity, a tím i zisku na jednotku z různých obchodních aktiv. Autoři hledí na přirozenou míru nezaměstnanosti v jakékoli tržní ekonomice tak, že se nejprve posouvá. Posouvá se samozřejmě s demografií ekonomiky a s ekonomickými institucemi (daňovým a regulačním právem, korporátním vlastnictvím a správou a ochranou a ustanoveními sociálního státu). Přirozená míra spíše kolísá v důsledku obchodních otřesů, které narušují oceňování

firemních aktiv, produktivitu a bohatství. Oceňování aktiv manažerů má dostatečně silný dopad na strukturální rovnováhu nezaměstnanosti. Vzestup akciového trhu může znamenat očekávání manažerů ohledně jednorázového budoucího vzestupu na cestě produktivity, a tedy i zisků. Doplňkové použití ukazatele akciového trhu v rovnicích nezaměstnanosti pomáhá při zohlednění oživení v ekonomice. Toto zjištění svědčí o důležitosti oceňování aktiv ve strukturalistické teorii zaměstnanosti.

## Akt plné zaměstnanosti, Evropská strategie zaměstnanosti

**J. D. Wisman a A. Pacitti** (2014) uvádí, že velké projekty např. zakopávání inženýrských kabelů; poskytování veřejného širokopásmového přístupu k internetu do všech oblastí země, včetně venkovských; zlepšená doprava nabízejí produktivní společensky užitečné cesty k zaměstnání. Jedním z nejslibnějších způsobů využití pracovníků by však bylo jejich zaměstnávání v „zelených pracovních místech“. Lepší strategií je zaručit zaměstnání doprovázené rekvalifikací, aby se všichni nezaměstnaní pracovníci mohli začlenit do běžné pracovní síly. Předností strategie je to, že by institucionalizovala postup pro zajištění stále technologicky dynamičtější a otevřenější ekonomiky potřebnými dovednostmi pracovníků pro dostupná pracovní místa. Zaměstnavatel poslední instance (ELR – Employer of Last Resort) by zvýšil vyjednávací sílu kapitálových nákladů práce a snížil by schopnost zaměstnavatelů disciplinovat svou práci hrozbou nezaměstnanosti. Akt plné zaměstnanosti z roku 1978 byl posledním pokusem o závazek vlády k plné zaměstnanosti. Milton Friedman tvrdil, že pouze krize skutečná nebo vnímaná vytváří skutečnou změnu. **J. T. Weishaupt** (2011) uvádí, že internetové banky volných míst jsou pouze nejzřetelnější z řady vývojových trendů souvisejících s IT, které zahrnují databáze životopisů, online školení, vylepšenou elektronickou výměnu informací mezi různými organizacemi a poskytovateli a rychlé zadávání a přístup k registrům. Nákup určité části intenzivních asistenčních služeb při hledání zaměstnání a školení na trhu práce od poskytovatelů ze soukromého sektoru se stal běžnou záležitostí. Dohoda o neoliberalních předpisech však zůstala neúplná, řada aktérů se neřídila doporučeními OECD. Zatímco studie OECD upřednostňovala snižování nezaměstnanosti prostřednictvím deregulačních strukturálních reforem se zaměřením na „rigiditu“ trhu práce (organizované vyrovnání mezd, přísná ochrana zaměstnanosti a velkorýse režimy dávek v nezaměstnanosti), Evropská strategie zaměstnanosti se zaměřila na „pozitivní“ opatření na straně nabídky (individuální řízení případů a odborná příprava), přičemž klade důraz na zlepšení míry zaměstnanosti. Společný normativní a kognitivní rámec – nové paradigma politiky trhu práce bylo založeno na 1) „aktivaci“ (včasné a systematické intervence, case management a podmíněnost dávek); 2) „model služeb“ PES (orientace na zákazníka, citlivost na efektivitu a účelnost veřejných programů

a architektura řízení emulující soukromé řídicí struktury); a 3) podpora zaměstnanosti prostřednictvím využívání „pozitivních“ veřejných politik pro budování kapacit podporujících inkluzivnější trh práce (ženy a starší pracovníci).

## Pozitiva a negativa

**R. J. Gordon** (2003) uvádí, že před vynálezem osobního počítače bylo možné si práci vzít domů ve formě papíru. Určitá neznámá část práce mimo kancelář je kompenzována spotřebou uvnitř kanceláře. Kombinace práce doma a spotřeby v zaměstnání se tak propletla, že se zdá beznadějně pomýšlet na jakýkoli způsob měření. Mezi schůzkami a psaním poznámek se zaměstnanci a jejich šéfové přihlašují na internet, aby platili účty, nakupovali dárky k narozeninám a plánovali dovolenou. Když se účastní školních akcí svých dětí, používají svá zařízení k tomu, aby odpovídali na otázky kolegů, korigovali dopisy a domlouvali si schůzky s klienty. Růst produktivity přinesl dobré zprávy pro americkou životní úroveň, špatné zprávy pro mnoho amerických pracovníků, kteří přišli o práci v důsledku pokračující eroze mzdové agendy. **G. L. Perry** (2002) uvádí, že zisky S&P mohou být zkresleny měnicím se vzorkem firem a že relativní výpadek příjmů S&P v tomto období odráží zavedení firem souvisejících s internetem se zápornými zisky. Výbor pro hospodářské cykly (NBER – National Bureau of Economic Research) pečlivě prostudoval rozdílné pohyby produkce a zaměstnanosti. Pokles produkce je jako indikátor recese relevantnější než pokles zaměstnanosti. Růstové recese jsou období, kdy výstup roste pomaleji než trend po delší období. Vzhledem k tomu, že změny v nezaměstnanosti souvisejí se změnami ve výstupu vzhledem k jeho trendu, změny v nezaměstnanosti nejsou užitečné pro identifikaci recesí NBER. Míra nezaměstnanosti je ještě méně relevantní. Pracovní příjem byl v poměru k ziskům silný a kompenzace jednotlivců na vrcholu distribuce příjmů rostly jako podíl na celkovém pracovním příjmu. Mezi dvě domněnky o slabém zisku patří: pracovníci s vysokými příjmy byli schopni dosáhnout velkého nárůstu kompenzací navzdory celkovému změkčení ekonomiky; 2) silná konkurence doma i ze zahraničí bránila firmám sklízet zisky z růstu produktivity.

## Negativa

**I. Grabowska-Lusinska** (2008) uvádí, že proces systémové transformace v Polsku ovlivnil také vzdělávací systém. Nedostatky dovedností odrážejí nedostatečnost vzdělání v Polsku. To souvisí se vznikem nových povolání v oblastech, jako jsou telekomunikace, internet a informační technologie, biotechnologie a jejich aplikace, ochrana životního prostředí, těžba mořského dna; servis regionálního integračního procesu; moderní finanční operace a bankovníctví; e-obchod; zdravotnictví, podpora zdraví, domácí pomoc pro starší lidi; lidová kultura a zábava v průmyslu; vzdělávání

a výchova. Koexistence nedostatku kvalifikace, odlivu pracovní síly a nezaměstnanosti vyplývá ze soustavy faktorů, které působí v kombinaci. Kombinace faktorů má různé dopady na trh práce: 1) nárůst nesouladu mezi nabídkou a poptávkou napříč sektory, regiony a povoláními může vést k disharmonii a divergenci a může prohloubit nerovnováhu na trhu práce; 2) vysoký podíl zemědělství ve struktuře zaměstnanosti a nízký podíl služeb může vést k pomalé adaptaci na globální trhy, což má za následek vysokou dlouhodobou strukturální nezaměstnanost a klesající míru zaměstnanosti; 3) nízká meziregionální mobilita pracovní síly způsobená nedostatkem bydlení, nedostatečně rozvinutou silniční a železniční infrastrukturou, malými mzdovými rozdíly, nízkou úrovní respecializace regionů a vysokou koncentrací služeb může vést k udržení statu quo, nedostatek a přebytek dovedností, což má za následek velké plýtvání lidskými zdroji a udržování nedostatečně využívaných zdrojů pracovních sil. **M. W. L. Elsby et al.** (2010) upozorňují na rekordní nárůst dlouhodobé nezaměstnanosti, který může vést k trvalému reziduu dlouhodobě nezaměstnaných pracovníků se slabou efektivitou vyhledávání. Také naznačují, že prodloužení nouzového odškodnění v nezaměstnanosti mohlo vést k mírnému nárůstu nezaměstnanosti. Důležitým problémem oživení je, když firmy vytvoří nová pracovní místa a bude těžké najít vhodné pracovní příležitosti pro zaměstnance. Důvod obav odhaluje vztah mezi logaritmickými odchylkami od trendů volných pracovních míst a míry nezaměstnanosti (Beveridgeova křivka). Historicky existovala stabilní negativní souvislost mezi nabídkou pracovních míst a mírou nezaměstnanosti. V roce 2009 byla míra nezaměstnanosti vyšší, než by naznačovala historická Beveridgeova křivka.

## Doporučení

**A. Simonazzi** (2003) uvádí, že když se vezme v úvahu vzájemné působení faktorů nabídky (institucionální a technologické) i poptávky, neexistuje žádný důkaz, že mezi faktory umožňující růst v USA patří deregulovanější trhy práce a produktů. Reorganizace výroby změnila mocenské vztahy v rámci hodnotového řetězce a ovlivnila rozdělování důchodu nejen mezi kapitál a práci, ale v rámci různých segmentů kapitálu a práce. Podstatná část hodnotového řetězce, tvořená všemi sektory působícími na předcházejícím trhu nebo v doplňkových činnostech, se tak stala cenově elastičtější. Změněná rovnováha sil mezi výrobcí konečných služeb (a celosvětovou distribucí) ve vztahu k výrobě vytvořila tlak na její zisky. Tlak na zisky se přenesl na mzdy, z velké části odstraněním deregulací trhu práce se mzdová nerovnost zvýšila. Proces mezinárodní delokalizace výroby vedl ke zvýšení toků dovozu a vývozu meziproductů, protože fáze s nejnáročnější pracovní silou jsou zajišťovány externě. S rozšířením internetového obchodování mohou být rozdíly v kvalitě odstraněny ve prospěch jednoduchých cenových úvah. Tento proces zhoršil rozdíl v příjmech,

který byl ovlivněn podmínkami plné zaměstnanosti. Větší flexibilita celkového institucionálního nastavení v USA podpořila růst nové ekonomiky. Pokud by expanze odezněla, žádná míra flexibility trhu práce by nemohla zaručit trvale nízkou míru nezaměstnanosti bez ohledu na poptávku. Podobně se zdá, že nízká tvorba pracovních míst v Evropě je způsobena kombinací faktorů nabídky a poptávky, které zpomalily růst v nových odvětvích, a oslabily tak kompenzační účinky rychlých technických změn. Otevřené trhy nestačí k vytvoření účinného kruhu mezi výrobou a spotřebou a dlouhodobý růst vyžaduje více než volné trhy. Současný systém inovací vyžaduje nové formy průmyslové politiky zaměřené na cíl překlenout propast mezi nově vznikajícími technologiemi a jejich rychlou transformací do forem, ve kterých mohou být absorbovány, a podporovat začlenění prvků nových technologií do produktů a procesů založených na zavedených technologiích. Toho lze dosáhnout podporou spolupráce mezi firmami a vědeckou komunitou, udržením výroby a zajištěním vyváženějšího šíření inovací. Radikální deregulace není řešením. **I. Dew-Becker a R. J. Gordon** (2005) uvádí, že nové technologie, jako je internet a kabelová televize, zvyšují ziskové prémie těch nejvýkonnějších v určitých oblastech. Distribuční změna způsobila, že se růst středního příjmu choval odlišně od růstu průměrného příjmu. Pouze nejvyšší distribuce měla tempo růstu celkových reálných zisků rovné nebo vyšší než průměrné tempo růstu ekonomiky. Zisky připadly vlastníkům kapitálu a ne pracovníkům. Nová makroanalýza identifikuje dříve přehlížený aspekt dynamiky inflace a mezd. Zrychlení nebo zpomalení trendu růstu produktivity změni míru inflace alespoň jedna ku jedné v opačném směru. Propojení makro- a mikroanalýzy vede ke zpomalení inflace. To doprovází oživení růstu produktivity a je to dobrou zprávou pro osoby s příjmem mzdy a platu obecně.

### V případě statistiky volných pracovních míst podle činnosti NACE Rev. 2 (13):

#### Hypotéza poklesu pracovní síly, NAIRU, PC

**A. Stansbury a L. H. Summers** (2020) uvádí, že rostoucí ziskovost a tržní ocenění amerických podniků, pomalý růst mezd a klesající podíl práce na příjmu a snížení nezaměstnanosti a inflace definovaly makroekonomické prostředí poslední generace. Opatření snížení výkonu pracovníků jsou spojena s nižší úrovní mezd, vyššími podíly na zisku a snížením opatření NAIRU. Hypotéza klesající pracovní síly je přesvědčivější jako vysvětlení pozorované změny než zvýšení tržní síly firem, protože může současně vysvětlit klesající podíl práce a snížené NAIRU. Hypotéza klesající pracovní síly byla podstatně podceňována jako příčina těchto makroekonomických trendů ve srovnání s příčinami, jako je globalizace, technologické změny a rostoucí monopolní nebo monopsonní moc. **Ch. Pissarides et al.** (1986) odhadují velký nárůst míry nezaměstnanosti na jakékoli dané úrovni volných pracovních míst.

Strana poptávky je velmi důležitá a překvapivě důležitější z obou stran. Krátkodobě vždy platí, že agregátní poptávka po výstupu určuje zaměstnanost. Snížení agregátní poptávky však mohlo být provedeno za účelem kontroly inflace, která by se objevila v důsledku zhoršení nabídkové strany ekonomiky. Pro vysvětlení pohybů nezaměstnanosti je nutno je rozdělit na změny pocházející ze změn v NAIRU a změny v odchylkách od NAIRU. První složkou modelu je funkce poptávky po práci vztahující volná pracovní místa nebo zaměstnání k reálné mzdě. Druhá je rovnice pro stanovení mezd vztahující reálnou mzdu k nezaměstnanosti a/nebo volným místům, neočekávaná cenová inflace a push faktory (nesoulad, výhody, trend, síla odborů, daně). A konečně existuje rovnice vztahující odliv nezaměstnanosti k úrovni nezaměstnanosti a volných pracovních míst a k tlačícím faktorům.

**A. Patrick a L. Minford** (1993) použitím termínu „NAIRU“ namísto obecnějšího „přirozený poměr“ předpokládají vytváření očekávání ad hoc. Pokud nastanou očekávání, racionální model by si vybral sedlovou cestu a „NAIRU“ by neexistovalo (inflace by se zrychlovala kvůli plně očekávané monetární expanzi, i když nezaměstnanost byla nad přirozenou mírou). Autoři předpokládají, že ceny a mzdy jsou nastaveny způsobem připomínajícím PC z konce 70. let. Zdůvodňují to apelem na náklady na menu, které vedou k překrývajícím se kontraktům s výsledkem podobným obecně nominální rigiditě. **D. Belman a P. J. Wolfson** (2014) uvažují, že míra nezaměstnanosti se nemění pouze tehdy, když se mění poměr zaměstnanosti, ale také když se mění míra participace pracovní síly (LFPR – Labor Force Participation Rate). Délka nezaměstnanosti je průměrná doba, po kterou nezaměstnaný pracovník neustále hledal práci. Minimální mzda mírně zvyšuje LFPR mládeže. V reakci na to roste míra nezaměstnanosti na zvýšení minimální mzdy. Nárůst míry nezaměstnanosti není velký a je z velké části způsoben růstem participace pracovní síly, který předčí růst zaměstnanosti.

### Vztah NAIRU, PC a Beveridgeovy křivky

**L. Ball a N. G. Mankiw** (2002) uvádí, že se stejně jako PC i Beveridgeova křivka v průběhu času posouvá. Pohyby PC a Beveridgeovy křivky tedy spolu souvisí. Takové spojení pomáhá izolovat správné vysvětlení nedávného pádu NAIRU – konkrétně, že ukazuje na příběhy o zlepšení přiřazování zaměstnání. Autoři pochybují, že Beveridgeova křivka je informativní o zdrojích pohybů NAIRU. I když je posun křivky v souladu se zlepšenou technologií párování, je také v souladu s dalšími vysvětleními klesajícího NAIRU. Když pracovníci přijímají práci snadněji, nezaměstnanost i volná místa klesají a Beveridgeova křivka se opět posouvá. Jak ilustrují tyto příklady, většina věrohodných příběhů o posunu PC může vysvětlit posun Beveridgeovy křivky. Posun Beveridgeova křivky po roce 1985 dovnitř málo vypovídá

o důvodech poklesu NAIRU. Vztah mezi posuny PC a Beveridgeovy křivky je v průběhu času konzistentní, ale nefká mnoho o důvodech těchto posunů.

### PC, NAIRU a Beveridgeovy křivky, Hypotéza invariance nezaměstnanosti

**O. J. Blanchard et al.** (1989) hovoří o obtížnosti odlišení posunů Beveridgeovy křivky od dynamických úprav kolem ní. Domnívali se, že je možné, že míra nezaměstnanosti je „lepkavější“ a míra neobsazenosti se přizpůsobuje rychleji. Taková možnost by vedla ke vzniku širších proticyklických smyček kolem Beveridgeovy křivky a přiřadila by tak menší část pozorovaného pohybu strukturálním posunům Beveridgeovy křivky. Současný nepříznivý posun Beveridgeovy křivky lze tak vysvětlit náhlým zvýšením tempa růstu zaměstnanosti a odpovídajícím růstem volných pracovních míst. První data pro Spojené království naznačovala, že Beveridgeova křivka a PC se v průběhu 70. a 80. let velmi jednotně posunuly. Pokud by se toto zjištění potvrdilo, bylo by obtížné sladit se s existujícími verzemi modelů zaměstnávání insider-outsider. Tyto modely naznačují, že posuny ve vyjednávání posouvají PC; nenaznačují paralelní posun Beveridgeovy křivky. Zjištění autorů, že Beveridgeova křivka se posunula o dva procentní body nezaměstnanosti, odpovídá Gordonově posunu přirozené míry NAIRU za stejné období. Jeho NAIRU se ale neposunulo zpět, zatímco Beveridgeova křivka autorů obrátila polovinu svého posunu ven. **De-Chih Liu** (2021) ukazuje, že vazba mezi nezaměstnaností a pracovní silou není v zemích OECD významná. Zjištění, že kapitálová výměna je rozhodujícím faktorem u mužů spíše než u nezaměstnaných žen, vede ke zpochybnění empirického významu Hypotézy invariance nezaměstnanosti.

### Pozitiva

**R. J. Gordon a J. H. Stock** (1998) odhadují modelem zpětné vazby mezd a mezd paralelně se standardním modelem zpětné vazby ceny a ceny ostrý kontrast, kdy odhadovaná celková kompenzace časově proměnlivého NAIRU (TV – NAIRU – Time Varying NAIRU) v 90. letech téměř neklesá a celý malý pokles lze připsat prudkému poklesu tempa změny zaměstnaneckých benefit, do značné míry odrážející přechod na platební systémy za lékařskou péči. Mzdy by se při současné ekonomické expanzi ještě více zrychlily bez zmírňujícího efektu cenové zpětné vazby. Ignorováním nevýznamných součtů koeficientů na zpětnovazebních členech v cenových rovnicích by ceny bez inflačního dopadu mzdové zpětné vazby zpomalily o něco více. Původní motivací Phillipsovy myšlenky bylo, že nezaměstnanost je dobrým měřítkem tlaku na trzích práce. Napjatý trh práce s rostoucími mzdami by byl úzce spojen s rostoucí inflací. Myšlenka NAIRU je poškozena, pokud se ukáže, že tento mechanismus není ústředním prvkem inflačního procesu. Autoři použili mzdové rovnice, které zahrnují



volná místa jako vysvětlující proměnnou. Pokud se mzdy řídí tím, jak obtížné je obsadit volná místa, posun Beveridgeovy křivky směrem k nižší nezaměstnanosti pro daná volná místa by byl v souladu s představou, že trh práce dnes funguje efektivněji.

### **Pozitiva a negativa**

**G. Brunello, C. Lupi a P. Ordine** (2000) uvádí, že přetrvávající regionální rozdíly v nezaměstnanosti by mohly mít vliv na italské NAIRU. K souladu stanovování mezd a stanovování cen dochází za předpokladu, že rovnice stanovování cen není citlivá na nezaměstnanost. Rozdíly v nezaměstnanosti na jihu a nezaměstnanosti jinde nemají na NAIRU významný dopad. Nezaměstnanost se zvyšuje pouze na jihu, neexistuje tlak na pokles inflace. Italské odbory jsou klíčovými aktéry při určování mezd. Mzdy jsou vyjednávány na sektorové úrovni a mzdový posun získaný mezi místními stranami probíhá na místní úrovni. Místní vyjednávání je rozšířenější ve velkých firmách a ve firmách působících v severních a středních oblastech země. **D. N. F. Bell a D. G. Blanchflower** (2018) uvádí, že očekávání přirozené míry nezaměstnanosti závisí na stupni mobility pracovní síly v ekonomice. Fungování trhu práce bude tak formovat nejen štedrost dávek v nezaměstnanosti a síla odborů, ale také inherentní flexibilita a dynamika trhu s bydlením. Přirozená míra nezaměstnanosti není neměnná. Pokles síly odborové moci a velikosti minimální mzdy činí přirozenou míru nižší. Zlepšení míst na pracovních burzách, dostupnost informací o volných pracovních místech a nabídka pracovních sil díky internetu, to vše vede ke snížení přirozené míry. Přirozená míra nezaměstnanosti ve vyspělých zemích klesla prudce od velké recese. Míra nezaměstnanosti konzistentní s dlouhodobým vývojem cenové stability v každém okamžiku není s jistotou známa. Statistická přesnost takových odhadů je omezená a skutečná hodnota udržitelné míry by mohla být znatelně nižší, než se v současnosti předpokládá.

### **Negativa**

**M. C. Daly et al.** (2012) uvádí, že vysoká míra nezaměstnanosti tváří v tvář pokračujícímu růstu HDP a rostoucímu počtu pracovních míst vyvolala obavy, že úroveň strukturální nezaměstnanosti neboli přirozená míra nezaměstnanosti ve Spojených státech v posledních několika letech vzrostla. Protože krátkodobá monetární a fiskální stabilizační politika není navržena ke zmírňování strukturální nezaměstnanosti, může být při nesprávné aplikaci nákladná.

## Doporučení pro teorii a politiku využití PC a NAIRU

**A. Sharpe a T. C. Sargent** (2000) uvádí, že Kanada má vážný nedostatek pracovních sil a že pokud by byla tato dostupná pracovní místa obsazena, míra nezaměstnanosti by byla mnohem nižší. Nenašli žádné důkazy o jakýchkoli základních problémech v oblasti dovedností. Expanzivní měnová politika, která obezřetně zkoumá limity NAIRU, může vést k velkému snížení míry nezaměstnanosti. Politiky, díky nimž se práce vyplácí, jako je sleva na dani z příjmu, by mohla mít pozitivní vliv na zaměstnanost, zejména u žen, a mohla by sloužit ke zvýšení nabídky práce a snížení nezaměstnanosti. Může existovat „práh flexibility“, který musí splnit všechny země. Štědrosť systému pojištění pro případ nezaměstnanosti se za posledních 15 let značně snížila. Rysy systému mzdového vyjednávání (relativně nízké pokrytí a decentralizovaná struktura), úrovně minimální mzdy, daně a legislativa na ochranu zaměstnanosti, to vše je v souladu s tím, co by podle mezikrajských údajů mělo podporovat nízkou míru nezaměstnanosti. Země s neregulovaným (Spojené státy) i regulovaným trhem práce (Nizozemsko) mohou dosáhnout nízké nezaměstnanosti, i když jsou zapotřebí příznivé podmínky poptávky. **R. Layard a Ch. Bean** (1989) uvádí, že přetrvávající evropská nezaměstnanost je udržována především neefektivitou nezaměstnaných outsiderů. Jakmile se objeví dlouhodobá nezaměstnanost, dochází k velkému návratu ke zvláštním opatřením na opětovné začlenění dlouhodobě nezaměstnaných do efektivní pracovní síly. Je nutno zabránit velkému počtu lidí upadnout do dlouhodobé nezaměstnanosti. Existují některé (méně silné) důkazy na podporu teorie, že nezaměstnanost má tendenci zůstat vysoká, protože se snížil počet zasvěcených osob. Kroky ke snížení odborové síly na pracovišti by mohly snížit NAIRU. Je-li hystereze důležitá, může příjmová politika dočasně snížit krátkodobé NAIRU, dokud by se trvale nesnížila skutečná zkušenost s nižší nezaměstnaností.

**M. N. Baily et al.** (1977) došli k závěru, že přímá tvorba pracovních míst přesunula zátěž nezaměstnanosti z jedné skupiny na druhou. Pokud by teenageři měli dostatečně plochou PC, celkové NAIRU by se snížilo přesunem zaměstnanosti směrem k nim, ale stále za určitou cenu ve vyšší nezaměstnanosti dospělých. Pokud by jeden dospělý byl dokonalou náhradou tří teenagerů, nahrazení dospělého třemi teenagery by nic nepřineslo mzdově vážené nezaměstnanosti, ale snížil by se počet nezaměstnaných. Zohlednění závislých osob na dělnících by mohlo vést k sociální preferenci zaměstnání pro dospělé. Některé institucionální překážky zaměstnávání teenagerů, jako je minimální mzda, by mohly snížit mzdovou odezvu při najímání teenagerů, a naklonit tak rovnováhu. Analýza spočívá na reakci relativní přirozené míry nezaměstnanosti dvou demografických skupin na jejich relativní mzdy. Lze předpokládat, že rozdílná míra nezaměstnanosti pozorovaná mezi teenagery a dospělými při plné zaměstnanosti představuje rovnováhu. Problémem je vážný a chronický nedostatek

pracovních míst pro ty teenagery, kteří jsou ochotni pracovat za převládající mzdu. Hlavní roli hrají právní překážky tržní rovnováhy (minimální mzda, zákonná ustanovení o „spravedlivé práci“ a o stejné odměně pro všechny, kteří vykonávají stejnou práci). Minimální mzda podstatně snižuje míru flexibility.

### **V případě průměrného počtu obvyklé týdenní pracovní doby v hlavním zaměstnání podle pohlaví, věku, profesního postavení, plného/částičného úvazku a ekonomické aktivity (14):**

#### **Vztah potenciálního produktu a NAIRU**

**M. W. L. Elsby et al.** (2010) uvádí, že jedním z nejvíce používaných statistických vztahů pro americkou ekonomiku je inverzní poměr mezi změnami v míře nezaměstnanosti a zákonem o růstu (Okunův zákon). Při absenci velkých pohybů potenciálního výstupu a NAIRU Okunův zákon implikuje, že na každé 2 p. b., kdy výstup klesne pod trend, se míra nezaměstnanosti zvýší asi o 1 p. b. Posledních devět měsíců roku 2009, i když se celková ekonomická aktivita měřená HDP ve druhé polovině vrátila, míra nezaměstnanosti nadále rostla. Rozdíl mezi výstupem a trhem práce lze vysledovat ve vysokém průměrném růstu produktivity práce, což mělo za následek zvýšení míry nezaměstnanosti v roce 2009, které překvapilo tvůrce politik i prognostiky. K výjimečně silnému růstu produktivity během brzkého oživení došlo také během oživení nezaměstnanosti, které následovalo po předchozích dvou recesích. Vykreslení kumulativních logaritmických poklesů zaměstnanosti a hodin na pracovníka za každou z posledních šesti recesí ukazuje, že ačkoli je recese v roce 2007 neobvyklá svou závažností, přizpůsobení trhu práce v této recesi se podobá pozorování v předchozích recesích. Snížení počtu hodin na pracovníka je strmější než snížení počtu hodin v zaměstnání při raném poklesu zaměstnanosti v období recese v roce 2007.

#### **Doporučení**

**D. M. Gray** (2002) uvádí, že nezaměstnanost lze zmírnit přerozdělením požadovaného množství práce na úrovni běžné mzdy. Tyto dvě politiky, které jsou velmi populární, by byly kontraproduktivní: 1) politika snižování pracovní síly předčasným odchodem do důchodu; 2) stejný účinek má sdílení práce. Vyvolané snížení nabídky práce ponechává rovnovážnou míru nezaměstnanosti nedotčenou, protože tím, že činí nabídku práce vzácnější ve srovnání s poptávkou, vytváří tlak na zvyšování mezd a tlumí růst zaměstnanosti.

## Varování/Výzva

**J. D. Wisman a A. Pacitti** (2014) uvádí, že přestože masivní vládní výdaje by mohly ekonomiku vyvést z velké recese, jsou mnohem horší než zavedení komplexní záruky zaměstnanosti a rekvalifikace nezbytné k tomu, aby se pracovníkům umožnilo zaměstnání v běžné ekonomice ze tří důvodů: 1) plné zaměstnanosti bylo historicky dosaženo zrychlenými soukromými investicemi, což je neudržitelné, protože vytváří nestabilitu, vyvolává recesi a masovou nezaměstnanost; 2) vládní výdaje by mohly pouze snížit nezaměstnanost na její takzvanou přirozenou míru neboli NAIRU, pod níž se inflace považuje za problém. I když by vládní výdaje mohly podstatně snížit nezaměstnanost, nemohly ji odstranit. Aby se podle odhadů zabránilo inflačním tlakům, musí 8,6 až 10,4 milionů pracovníků zůstat nezaměstnaných, obětovaných pro předpokládané dobro všech ostatních. Ve skutečnosti by však společnost utrpěla ztrátu jejich potenciálního výstupu a ztrátu společenského bohatství, protože dovednosti nebo lidský kapitál se znehodnocují, nemluvě o nákladech na sociální zabezpečení a vážných sociálních důsledcích nezaměstnanosti. Program zaručeného zaměstnání by učinil tyto oběti zbytečnými, protože všichni ochotní pracovníci by byli vždy zaměstnáni, a proto by všichni přispívali k blahobytu společnosti; 3) vládní výdaje by samy o sobě neřešily stále závažnější problém pracovníků, kteří nejsou adekvátně připraveni na stále technologicky dynamičtější ekonomiku. Program zaručující zaměstnanost a jakékoli nezbytné školení by odstranilo dlouhodobou strukturální nezaměstnanost, problém kvalifikací, které firmy požadují, neodpovídá dovednostem, které mohou pracovníci nabídnout. K udržení dovedností a plné zaměstnanosti na stále sofistikovanějších pracovištích je zapotřebí nový model. Tento model by měl poskytnout těm, kteří si ve škole vedou špatně, potřebné dovednosti a zároveň neustále rekvalifikovat ty, kteří se stanou a zůstanou nezaměstnaní kvůli zastaralým dovednostem. Je tedy v nejlepším zájmu nejen pracovníků, ale i společnosti obecně, aby kritickou složkou nového modelu byl program vlády a zaměstnavatele poslední instance. Program zajistí nejen nepřetržité zaměstnání, ale také potřebné dovednosti, aby všichni pracovníci mohli úspěšně vstoupit a znovu vstoupit na běžný trh práce.

**V případě dočasných zaměstnanců podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání (15):**

### **Rozpracování přístupu NAIRU, Struktura kolektivního vyjednávání o mzdách**

**A. Glyn** (1995) uvádí, že přístup NAIRU byl vyvinut na základě zohlednění rozdílů v dopadu různých skupin nezaměstnaných na vyjednávání o mzdách. Předpokládá se, že dlouhodobě nezaměstnaní vyvíjejí menší tlak na snižování mzdového vyjednávání než ti, kteří nedávno přišli o práci. Vliv zvýšené nezaměstnanosti na

snížení mezd se snižuje s rostoucím podílem dlouhodobě nezaměstnaných. Čistá hystereze je extrémní případ a zdá se, že je těžké ji sladit s mikroekonomickým důkazem, že relativní mzdy v ekonomice jsou ovlivněny místní mírou nezaměstnanosti podle mzdové křivky. Pravděpodobnější je, že určitý nárůst nezaměstnanosti bude mít podobu dlouhodobé nezaměstnanosti, takže její dopad na vyjednávání o mzdách se časem zmenšuje. Při neobvykle prudkém oživení zaměstnanosti klesá dlouhodobá nezaměstnanost stejně rychle jako krátkodobá nezaměstnanost, a to i po úpravě vlivu vládního programu podpory. Toto rozpracování přístupu NAIRU je v souladu s důrazem na strukturu poptávky po nekvalifikované práci nebo jakémkoli jiném faktoru, který způsobuje soustředění nezaměstnanosti na určité skupiny (mladí lidé nebo ženy). Konkrétní podoba nárůstu nezaměstnanosti může ovlivnit rozsah, v jakém roste dlouhodobá nezaměstnanost, a tím i úroveň „rovnovážné“ nezaměstnanosti. Nesoulad založený na rozptylu míry nezaměstnanosti napříč kvalifikačními kategoriemi nebo regiony lze interpretovat tak, že není důležitý, míra nárůstu nezaměstnanosti úzce souvisela s mírou ztráty pracovních míst. Zahrnutí nečinnosti je silně soustředěno na méně kvalifikované, což by mohlo zvýšit váhu nesouladu. Vhodný ukazatel nesouladu závisí na tom, jak přesně nerovnost míry nezaměstnanosti ovlivňuje mzdové vyjednávání, a tím i NAIRU. Veškerá nadměrná nezaměstnanost méně kvalifikovaných ve srovnání s kvalifikovanými představuje nesoulad. Většina nárůstu průměrné míry nezaměstnanosti, tedy veškerý nadměrný nárůst oproti míře kvalifikované, by tedy byla výsledkem relativního poklesu poptávky po nekvalifikované práci. Může se stát, že posun ve vzoru poptávky směrem ke kvalifikovanějším pracovníkům je důležitým faktorem, který brání změnám na straně nabídky stlačit NAIRU dolů. Je těžké si představit, že velikost různých skupin a pohyby jednotlivců mezi nimi jsou nezávislé na strukturálních změnách v ekonomice a že všechny aspekty relevantní pro vyjednávání o mzdách lze zachytit jedním číslem, ať už jde o celkovou nezaměstnanost, nebo krátkodobou nezaměstnanost.

**J. Ferreira** (2004) uvádí, že kolektivní vyjednávání může zlepšit makroekonomické výsledky. Neexistuje shoda o tom, jaký systém kolektivního vyjednávání generuje nejlepší makroekonomické výsledky. Pro celou ekonomiku bude přijat takový růst mezd, který nebude mít negativní makroekonomické důsledky. Současná míra nezaměstnanosti a inflace budou klíčovými determinanty růstu mezd a růst celorepublikové produktivity bude vodítkem pro společný růst mezd. Společnosti nebo odvětví, jejichž růst produktivity je pod celostátním růstem produktivity, budou trpět nadměrným růstem mezd; tyto negativní důsledky (vyšší ceny a destrukce zaměstnanosti v těchto odborech) však kompenzují klesající ceny a vytváření pracovních míst v odvětvích a společnostech s vyšší produktivitou. Vztah mezi strukturami kolektivního vyjednávání a makroekonomickými výsledky spočívá v tom, že úroveň NAIRU v ekonomice souvisí s převládající strukturou vyjednávání. V tomto smyslu, změny

ve struktuře kolektivního vyjednávání také změni NAIRU a posunou vertikální PC. Změny k centralizovanějšímu nebo centralizovanějšímu kolektivnímu vyjednávání sníží NAIRU, zatímco změny střední struktury zvýší NAIRU.

### Nejednoznačné determinanty nezaměstnanosti

**E. Ernst a U. Rani** (2011) uvádí, že poptávka po práci v modelech závisí jak na očekávané pravděpodobnosti, s jakou je firma schopna identifikovat vhodného uchazeče o zaměstnání, tak na mzdových nákladech zaměstnance. Aby byla rovnováha hledání (omezená) společensky efektivní, musí být firmy odměňovány tak, aby jejich podíl na nájemném pokrýval jejich náklady na vytvoření volného místa. To je pouze případ, kdy parametr, který odráží vyjednávací sílu firmy, odpovídá elasticitě párovací funkce s ohledem na nezaměstnanost. V důsledku toho bude tvorba volných pracovních míst buď příliš vysoká, nebo příliš nízká podle skupiny nezaměstnaných, což povede buď k nehospodárnému vytváření pracovních míst (a tím i k příliš nízké celkové spotřebě), nebo k příliš vysoké míře nezaměstnanosti. Stanovení mezd závisí na způsobu, jakým se dělí nájemné mezi pracovníky a zaměstnavatele. Kromě mechanismu určování mezd je zásadní role párování při stanovení rovnovážné alokace. Míra párování závisí na souvisejících externalitách: externalita pozitivní velikosti a (negativní) strana trhu, nárůst vlastní strany způsobuje přetížení, strana trhu zlepšuje možnosti párování.

### Pozitiva a negativa

**D. N. F. Bell a D. G. Blanchflower** (2018) naznačují, že je dostatečně nízká zastupitelnost napříč sektory, aby bylo možné identifikovat významný účinek sektorů nezaměstnanosti na odvětvové mzdy, a účinek časem slábne. Výsledky jsou v souladu s poklesem PC (menší mzdový tlak pro danou míru nezaměstnanosti). Posun dolů může být způsoben řadou faktorů, jedním z těchto faktorů je snížení NAIRU. Autoři s využitím široce ekvivalentní specifikace nenalezli žádné významné dopady nezaměstnanosti na růst mezd, ale našli efekty podzaměstnanosti na týdenní i hodinové mzdě. Vztah mezi růstem mezd a stagnací na trhu práce je v poslední době mnohem plošší než v předchozích obdobích. Z toho vyplývá, že NAIRU je nižší, než tomu bylo v minulosti. **G. Betcherman** (2000) zjišťuje, že daně jsou významné determinanty nezaměstnanosti. Čím vyšší byla daňová úroveň, tím vyšší byla míra nezaměstnanosti. Celková daňová sazba byla pozitivně spojena s nezaměstnaností, samotné daně ze mzdy měly nevýznamný vliv. Koeficient proměnné pro minimální mzdy byl statisticky nevýznamný. I když to podporuje argument, že úroveň, na které jsou stanoveny minimální mzdy, nemá významný dopad na celkovou míru nezaměstnanosti, nezaměstnanost mladých lidí s vyšší úrovní roste. Štědrost systému

pojištění v nezaměstnanosti pozitivně souvisí s mírou nezaměstnanosti. V modelu jsou míra náhrady a doba trvání statisticky významné. Když model odhaduje determinanty dlouhodobé a krátkodobé nezaměstnanosti odděleně, zjistí, že míra náhrady je významným faktorem krátkodobé nezaměstnanosti, ale nikoli dlouhodobé nezaměstnanosti. Výdaje na aktivní programy trhu práce jsou negativně spojeny s mírou nezaměstnanosti. Je obtížné interpretovat výsledky na programech aktivního trhu práce. Existují důkazy o velmi skromném nárůstu zaměstnanosti, který lze připsat programům (např. OECD). Odborová organizace, jak z hlediska hustoty odborů, tak z hlediska pokrytí kolektivním vyjednáváním, je spojena s vyšší mírou nezaměstnanosti. Jakmile se však vezme v úvahu míra koordinace vyjednávání a centralizace, dopad odborů není tak jednoduchý. Vysoký stupeň koordinovaného vyjednávání mezi zaměstnavateli a odbory může kompenzovat efekt nezaměstnanosti spojený s odborovou organizací. Výsledky týkající se právních předpisů na ochranu zaměstnanosti jsou smíšené. Země kontinentální Evropy mají vyšší indexy odrážející přísnější pravidla ochrany zaměstnanosti než anglosaské země včetně Kanady. Předpisy týkající se rozmísťování řádných i dočasných pracovníků jsou ve druhé skupině zemí mnohem slabší. To zahrnuje různé aspekty propouštění v případě kmenových zaměstnanců a svobodu uzavírat smlouvy na dobu určitou a prostřednictvím agentur pro dočasné zaměstnance.

## Výzva

**L. Ball et al.** (1999) uvádí, že modely hystereze jsou užitečné pro vysvětlení 70. a 80. let 20. století, kdy po přísných stabilizačních politikách následoval chronický nárůst nezaměstnanosti v mnoha evropských zemích. Vysvětlením nesouhlasu je příklad, kdy Británie opustila Evropský mechanismus směnných kurzů (ERM – European Exchange Rate Mechanism). Ačkoli britské rozhodnutí odejít nebylo exogenní událostí, mohlo mít více společného s politikou než s ekonomikou. Druhým případem je ekonomika USA v období, kdy výrazně překonala předpovědi modelů NAIRU. Toto období je charakterizováno spíše jako neočekávaný boom než jako období, kdy Federální rezervní systém vnímal, že přirozená míra klesá, a odpovídajícím způsobem se zmínil. Dále se lze domnívat, že Federální rezervní systém USA – centrální banka (Fed – Federal Reserve System) stále dělal špatné prognózy, pak byl překvapen tím, jak dobře si ekonomika vede, a rozhodl se odložit jakékoli zpřísnění, čímž ve skutečnosti ukázal nedůvěru v NAIRU. Autoři uvádí předpoklad, že firmy dávají přednost krátkodobému najímání před dlouhodobě nezaměstnanými. Kromě znehodnocení lidského kapitálu, které přichází s dlouhodobou nezaměstnaností, existují příjmové efekty, které zvyšují touhu nezaměstnaných pracovníků přijmout práci. Dotace od státu (pojištění v nezaměstnanosti a soukromé spoření) se v průběhu trvání

nezaměstnanosti snižují. Dále uvádí, že bylo chybou třídít nezaměstnané podle délky trvání, aniž byly rozpoznány další důležité rozdíly mezi krátkodobě a dlouhodobě nezaměstnanými. Dlouhodobá nezaměstnanost se soustřeďuje v deprimovaných regionech nebo upadajících odvětvích, takže postižené pracovníky nelze modelovat, jako by se nacházeli v podobné situaci jako ostatní pracovníci, s výjimkou doby trvání jejich období nezaměstnanosti. Připomínají také názory, podle kterých NAIRU a samotná přirozená míra nezaměstnanosti nejsou užitečné myšlenky. NAIRU má být invariantní vůči měnové politice. Politika ovlivňuje poptávku a posouvá ekonomiku podél Phillipsovy křivky a NAIRU je polohový parametr Phillipsovy křivky. Podle opačného názoru měnová politika ovlivňuje NAIRU a nelze koncept NAIRU se stabilní přirozenou mírou slučovat. Nezaměstnanost nevykazuje tendenci k návratu k přirozené míře v žádné zemi kromě Spojených států a mzdové tlaky nemají žádný vztah k míře nezaměstnanosti na různých trzích práce ve Spojených státech. Otevřenou otázkou zůstává, zda monetární politika může být příčinou posunu v rovnovážné míře nezaměstnanosti, jak je uvedeno v článku.

### **V případě výdajů domácností na konečnou spotřebu podle účelu spotřeby (16):**

#### **Pochybnosti o fiskální a měnové politice, Politika úrokových sazeb, Nekvalitní místa**

**L. Bonatti** (2017) upozorňuje na obtíže s identifikací inovací, kvantifikací jejich rozsahu a s přijatelnou přesností stanovení období, ve kterém účinkují na ekonomiku. Předkládá hypotézu, že postupná ztráta hybnosti ovlivňující vyspělé ekonomiky je příznakem Baumolovy choroby, tzn. zmenšování odvětví, kde má produktivita tendenci více růst ve prospěch odvětví, kde má tendenci stagnovat. Ta je v souladu s poklesem podílu zpracovatelského průmyslu na celkovém HDP a následnou terciarizací, ke které došlo v rozvinutých zemích. Rozdíly v nákladech na pracovní sílu a environmentálních standardech mezi bohatými a rozvojovými zeměmi, které vedly k výraznému přesunu zpracovatelského průmyslu z prvních do druhých, tento trend urychlily. Pochybnosti o Summersově sekulární stagnaci podporují důkazy o načasování bublin aktiv v USA, jejich nesoulad se stagnací, zatímco v každém z posledních tří cyklů byla dlouhá období, kdy HDP převyšoval potenciál, nezaměstnanost byla pod úrovní NAIRU a inflace rostla. Dlouhodobá rovnovážná reálná úroková sazba zůstává výrazně pozitivní a slabost oživení po roce 2008 lze lépe vysvětlit vleklým dočasným dědictvím finanční krize. Negativní zpětnou vazbu mezi vysokým dluhem, snižováním zadluženosti a pomalým růstem HDP lze uvést do pohybu převise dluhu v důsledku dlouhodobého úvěrového boomu, který krizi předcházela. Expanzivní fiskální politiky jsou uplatňovány jako alternativa k měnovým stimulům k oživení hospodářského růstu. Námitkou proti tomu je, že dluhem



financovaná fiskální expanze může být nežádoucí, a dokonce neproveditelná pro mnoho vyspělých ekonomik. Zejména zastánci fiskálního stimulu financovaného oficiálními subjekty EU obhajují velké investice, které by měly být provedeny v členských zemích s cílem znovu nastartovat růst. Nutnost tohoto druhu intervencí je motivována především propadem celkových investic. Kritici zdůrazňují, že před krizí byly investice v eurozóně abnormálně vysoké kvůli neudržitelnému úvěrovému boomu, který v zemích probíhá.

**Frank Wilkinson** (2012) uvádí, že je od roku 1992 politika úrokových sazeb zaměřena na kontrolu zdůvodnění toho, že existuje úroveň stabilizace nezaměstnanosti – NAIRU –, která nastavuje úrokovou míru na vhodnou úroveň. Inflace klesla na nízkou úroveň. Spíše než úpravy úrokových sazeb inspirované NAIRU bylo pravděpodobnějším vysvětlením zpomalení inflace, pokles dovozních cen a rostoucí podíl dovozu na domácích výdajích. Přenesení měnové politiky na Bank of England (BOE) a odklon její role od regulace bankovních půjček ke kontrole inflace vážně zpomalily schopnost banky kontrolovat tvorbu úvěrů bankami, která byla dále liberalizována změnami v bankovní praxi. V poslední době banky prodávají půjčky, které poskytly, jako jsou hypotéky na rezidenční nemovitosti, dluhy z kreditních karet a další typy osobních půjček. Pro takové transakce, označované jako sekuritizace, banky obvykle operují prostřednictvím podrozvahových speciálních jednotek registrovaných v zahraničí. V tomto okamžiku tvorba úvěrů zamrzla, protože banky, které daly vyšší prioritu zbývající likviditě, odmítly půjčit. Oficiální reakcí na následnou finanční krizi byla vládní intervence na záchranu upadajících bank a v lednu 2009 povolení injekce do britské ekonomiky dodatečné likvidity, po níž následovalo snížení oficiální bankovní sazby na 0,5 %. Selhání této strategie naznačuje, že problém spočívá spíše v poptávce po úvěru než v jeho nabídce. Zájem Výboru pro měnovou politiku o úroveň ekonomické aktivity navíc znamenal, že hospodářské oživení dostalo větší prioritu při určování úrokových sazeb než inflace. V současnosti se životní úroveň snižuje, nezaměstnanost roste a veřejné služby jsou omezovány, protože vláda zavádí úsporný balíček, který má snížit narůstající rozpočtový deficit.

**K. Mayhew** (2015) uvádí, že sociální model je dnes velmi odlišný od doby, kdy před 30 lety začínala revize hospodářské politiky. Technologické změny výrazně změnilly povahu práce. Globalizace zvýšila konkurenční tlaky na ekonomiky. Částečně s tím se změnilo složení produkce a profesí. Dlouhodobost participace žen na pracovní síle vytvořila silný tlak na sociální blahobyt. Míra zaměstnanosti je historicky velmi vysoká. Obrovský nárůst dávek v zaměstnání započatý spolu se zvýšenou kontrolou těch, kdo dávky pobírají, sehrál důležitou roli při povzbuzování lidí, aby se z nezaměstnanosti dostali do práce. Během recese došlo k velkému nárůstu podzaměstnanosti mezi pracujícími. Během recese začali ti, kteří chtěli pracovat více hodin, výrazně převyšovat počet těch, kteří chtěli méně. I když se tento rozdíl s poklesem

nezaměstnanosti zmenšil, stále zůstává významný. V posledních desetiletích došlo k nárůstu pracovních míst na nejvyšší úrovni a k růstu pracovních míst nižší kategorie. Nekvalitní pracovní místa vyžadují málo dovedností nebo školení a mají nízkou produktivitu, nízkou mzdu a špatné vyhlídky na postup k něčemu lepšímu.

### **V případě podniků se smlouvou DOV podle typu smlouvy, typu poskytovaného školení a velikostní třídy (18):**

#### **Nahrazení přirozené míry nezaměstnanosti NAIRU, Plná zaměstnanost**

**C. de la Cámara** (2003) nahrazují koncept přirozené míry nezaměstnanosti NAIRU, ačkoli původní koncept zůstává nezpochybněn. Pokud je NAIRU relativně vysoké, pak je doporučením politiky „zlepšit“ fungování trhu práce. Obecně řečeno, toto „zlepšení“ by znamenalo učinit trh práce „flexibilnějším“. Politiky k dosažení tohoto cíle lze kategorizovat do tří skupin: (1) odstranění z trhu práce instituce, které by nebyly přítomny v dokonale konkurenčním scénáři, (2) snížení mezd a (3) zvýšení efektivní nabídky práce. Lucemburský summit o pracovních příležitostech v listopadu 1997 vrátil na pořad jednání cíl plné zaměstnanosti jako prioritní záležitost. Na summitu bylo dohodnuto, že strategie by měla stavět na tematických prioritách seskupených do čtyř „pilířů“, jmenovitě zaměstnatelnosti, podnikavosti, adaptability a rovnosti příležitostí popsaných v pokynech pro zaměstnanost. Tato orientace byla potvrzena na summitech v Lisabonu (2000) a Stockholmu (2001), kde byly stanoveny kvantitativní cíle v oblasti zaměstnanosti (do roku 2010 měla být dosažena míra účasti 70 procent, s průběžným cílem 67 procent do roku 2005). Cíl plné zaměstnanosti souvisí s tzv. ekonomickou znalostí. Informační a komunikační technologie (ICT), včetně služeb, softwaru, počítačového hardwaru a telekomunikací. Směrnice musí být každý rok převedeny do národních akčních plánů (NAP – National Action Plan) pro zaměstnanost v členských zemích. Obnovení plné zaměstnanosti je klíčovým cílem hospodářské a sociální politiky s tím, že nové technologie a nové výrobní modely poskytují obrovský potenciál pro pracovní místa. Tento potenciál se nabízí „těm regionům, které vytvářejí podmínky pro dynamický, investicemi vedený přístup k produktivitě a flexibilitě pracovní síly“. A těm regionům, které nahrazují staré systémy poskytování sociálních struktur, které lépe odpovídají novým vzorcům práce, a pomáhají řešit nové potřeby a také reflektují sociální podmínky. Zaměstnatelnost znamená, že lidé musí mít lepší kvalifikaci, aby se mohli ucházet o stávající pracovní místa. Je zřejmé, že mladí lidé a dlouhodobě nezaměstnaní nemají práci, protože jejich odborná kvalifikace neodpovídá skutečným potřebám průmyslu a služeb. Jak by se dalo očekávat, školení a vzdělávání hrají důležitou roli při vyplňování mezery mezi dostupnými dovednostmi a těmi, které jsou skutečně potřebné.

## **NRU, NAIRU, Institucionální nepružnosti, Konkurenceschopnost**

**J. Adams et al.** (2002) uvádí, že přetrvávání lokalizované nezaměstnanosti je ve skutečnosti důsledkem poptávky po práci v ekonomice jako celku. Vyšší přirozená míra nezaměstnanosti NRU nebo míra nezrychlující inflaci NAIRU je běžnou skutečností v moderní Evropě. Skutečné požadavky na pracovní dovednosti u konkrétního volného pracovního místa mají tendenci být nesprávně specifikovány, tj. na straně poptávky existují příčinné faktory nesouladu nezaměstnanosti. V předávání informací o volných pracovních místech mohou dobře existovat institucionalizované nepružnosti, které způsobují, že volná místa je obtížnější obsadit, než by jinak bylo možné z místního trhu práce. Také požadavky zaměstnavatelů nejsou uchazeči o zaměstnání zcela pochopeny. Vlastnosti a požadavky uchazečů o zaměstnání, například pracovní smlouvy a možnost využívat dovednosti, zaměstnavatelé zcela nechápou. Flexibilita na straně nabídky může mít pozitivní zpětnou vazbu ve zvýšení konkurenceschopnosti firmy, a tím i ve zvýšené poptávce po produktech (a práci), ačkoli pro to zatím existují omezené důkazy, pokud jde o školení pro nezaměstnané. Na druhé straně je školení pro ty, kteří jsou již dlouhodobě zaměstnáni, zásadní pro konkurenceschopnost firmy.

## **Institucionální nastavení, Revize NAIRU a nová ekonomika**

**S. M. Shugan** (2007) uvádí, že Phillips a Fisher našli inverzní empirický vztah mezi mírou nezaměstnanosti a inflací, který zdánlivě naznačoval, že vláda může snížit nezaměstnanost zvýšením peněžní zásoby. Následně mnoho ekonomů, včetně Tobina, obhajovalo zvýšení inflace za účelem snížení nezaměstnanosti. Friedman dokázal, že samotná peněžní politika není schopna snížit dlouhodobou nezaměstnanost. Friedman a Phelps nezávisle na sobě zavedli koncept přirozené míry nezaměstnanosti. Tento koncept se velmi podobá pozdějšímu konceptu NAIRU. Jedním z rozdílů je nedobrovolná nezaměstnanost. Každá ekonomika se potýká s nezaměstnaností, protože někteří jednotlivci opustí nebo ztratí práci. Tito jedinci hledají zaměstnání za přijatelnou mzdu. Relativně menší počet jednotlivců chce zaměstnání za převládající mzdy, ale brání tomu institucionální omezení. Tito jednotlivci mohou například postrádat požadované členství v odborech nebo licence. Tito jednotlivci nemusí být ochotni se přestěhovat. Převládající mzdy mohou být nižší než zákonná minimální mzda. Zvyšování nominálních mezd je snadné. Celoodborové odbory si často mohou vynutit zvýšení nominálních mezd. Zákony o minimální mzdě nebo povinné dávky mohou nominální mzdy zvýšit. I když tyto metody mohou zvýšit nominální mzdy, aniž by se zvýšila efektivita, produktivita nebo inovace, spotřebitelské ceny a nezaměstnanost také rostou.

**A. Simonazzi** (2003) uvádí, že inovační výkonnostní firmy a země jsou ovlivněny jejich institucionálním nastavením. Interakce nových technologií s existujícím institucionálním prostředím vede ke vzniku nových forem obchodní organizace a portovacích institucí. Produktivní systémy založené na kooperativních vztazích podporují inkrementální a procesní inovace. Evropské země měly naproti americkému inovačnímu systému institucionální zázemí méně podporující radikální změny. Dlouhodobé stabilní vztahy mezi zákazníky a dodavateli mohou hrát důležitou roli v dobře zavedených odvětvích, jsou překážkou pro nové rychlé vztahy mezi firmami a bankami. Systémy kooperativní výroby jsou charakterizované vysokou úrovní školení pracovníků a jejich zapojení do inovace produktů a procesů, vztahové spíše než hands-off mezifiremní vazby, intervence „státu, obchodní sdružení, odbory, normy pro regulaci hospodářské soutěže a vztahy mezi sociálními partnery“. Míra strukturálního deficitu je založená na odhadovaném NAIRU. Revize NAIRU povedou ke změnám strukturálního deficitu, i když se fiskální politika nezmění. Neustálé snižování NAIRU je pro makroekonomii ostudou. Zastánci nové ekonomiky uvádějí různé faktory, jako je zvýšená flexibilita trhu práce, zvýšený informační tok, organizační změny a snížené transakční náklady. Zdroj omezené inflace může pocházet spíše od zaměstnavatelů než od zaměstnanců. Základem pomalé inflace je ztráta cenové síly firem. Nárůst investic nejen omezil náklady, ale také zvýšil průmyslovou kapacitu rychleji, než rostla produkce továren. Výsledná prodleva na produktových trzích vyvolala větší konkurenční tlak na podniky, aby držely ceny níže, navzdory napjatým trhům práce.

### **Doporučení pro fiskální a měnovou politiku**

**J. Madrick** (2007) uvádí, že vysoká míra růstu poptávky může zvýšit produktivitu a schopnost ekonomiky růst neinflačním tempem. Politiky, které stimulují poptávku a vysoké mzdy, jsou zásadní pro sociální spravedlnost i pro hospodářský růst a efektivitu. Fiskální a monetární politika by měly podporovat nízkou míru nezaměstnanosti (sociální dávkou, zvýšením poptávky po práci a zlepšením vyjednávací pozice pracovníků). Vysoké mzdy vytvářejí potřebnou poptávku, aniž by bylo potřeba se uchýlovat k půjčkám. NAIRU může být sníženo vyššími mzdami, protože zvýšení mezd může časem vést k vyšší produktivitě. Federální rezervní systém může podstoupit riziko poněkud vyššího růstu mezd a výsledné inflace. Vládní politika při podpoře vyšších mezd může být agresivnější, včetně zákonů o minimální a životní mzdě, příznivých zákonů pro organizaci práce, štedřejšího pojištění v nezaměstnanosti. Takovéto politiky mohou krátkodobě zvýšit mzdy i obchodní náklady, ale často časem zvýší také tempo růstu produktivity.

**V případě účastníků kurzů DOV podle pohlaví a velikostních tříd (19):****NAIRU a PC jako první aproximace inflačního očekávání, Cyklická vs. strukturální povaha nezaměstnanosti**

**G. A. Akerlof et al.** (2000) uvádí, že známým empirickým protějškem teoretické přirozené míry je NAIRU. Phillipsovy křivky ztělesňující NAIRU se odhadují pomocí zpožděné inflace jako proxy inflačních očekávání. Nedostatečnost těchto modelů se ukázala, protože nízká a stabilní míra inflace koexistovala se širokým rozsahem míry nezaměstnanosti. Pokud by existovala jediná, relativně konstantní přirozená míra, měli bychom být svědky výrazného zpomalení inflace, když byla nezaměstnanost nad touto mírou, a růstu, když byla nižší. Kalmanův filtr poskytuje odhad, který umožňuje všem klíčovým parametrům PC měnit zpožděnou inflaci a nezaměstnanost i průsečík. Koeficient zpožděné inflace je nízký v obdobích nízké inflace. Modely NAIRU dobře slouží jako to, co se nazývá „první aproximací“. Jsou odvozeny z předpokladu, že všichni lidé se chovají podle ekonomické racionality, jinak jsou odchylky od tohoto chování zcela náhodné. S agregovanými PC další aproximace zahrnují odchylky od dokonale racionálního rozhodování. Při stanovování mezd a cen laická veřejnost nepoužívá stejný model ekonomiky jako ekonomové. Je nepravděpodobné, že změř vzájemně závislých, intuitivně založených rozhodnutí reálné ekonomiky vytvoří koeficient inflačních očekávání mzdové a cenové inflace, který je vždy přesně jeden. Tvůrci se nedostatečně přizpůsobují inflaci, když není příliš výrazná a když jsou náklady na takové chování nízké. Tato teorie přináší nejnižší udržitelnou míru nezaměstnanosti a doprovodnou míru inflace.

**J. T. Weishaupt** (1991) uvádí, že ekonomický koncept NAIRU se stal vůdčím principem studie OECD. Po většinu 70. let však představitelé čisté „ekonomiky na straně nabídky“ či „monetarismu“ zůstávali mezi politickými elitami v menšině. Zatímco některé vlády se považovaly za „pragmatiky, kteří neochotně berou ošklivé léky“, zásadně nepřehodnotily své kauzální a normativní přesvědčení, a tak se ještě zcela neposunuly z keynesiánského na monetaristický pohled. Namísto schválení Friedmanových receptů bylo za vhodný nástroj ke zmírnění dopadů hospodářského poklesu považováno zvýšení aktivní politiky lidských zdrojů. Tvůrci politik se stále domnívali, že nárůst nezaměstnanosti je svou povahou cyklický – spíše než strukturální, jak navrhoval Friedman – a že bezprostřední hospodářské oživení by snížilo míru nezaměstnanosti zpět na úroveň před ropnou krizí. Jak se však ekonomické prostředí změnilo z prostředí nedostatku pracovních sil na prostředí s nadměrnou nabídkou, politici přesunuli těžiště aktivních politik zaměřených na pracovní sílu. Zatímco v 60. letech byly aktivní politiky lidských zdrojů považovány za převážně ekonomické nástroje ke zlepšení všeobecné nabídky práce, v 70. letech je tvůrci politik začali využívat jako sociálně orientované, „ofenzivní“ a výslovně proticyklické

nástroje, které podporovaly zaměstnanost v dobách postupného hospodářského oživení. Byla překalibrována opatření aktivní pracovní síly a zavedeny nové nástroje, včetně kurzů odborného vzdělávání pro velký počet nezaměstnaných; veřejná podpora vytváření pracovních míst v kontextu regionálního a průmyslového rozvoje; dotace na zaměstnanost k udržení a zvýšení úrovně zaměstnanosti; a vytváření pracovních míst na sekundárním trhu práce, zejména v oblastech, kde byly potřeba veřejné služby. Tato „nová“ opatření tak měla stabilizovat, ne-li zvýšit, poptávku po práci. Konkrétně např. byly společně poskytovány finanční pobídky, „aby zvýšily své školicí programy během recese, aby se mohly vyhnout nutnosti propouštět zaměstnance“. Na počátku 70. let byla rovněž zavedena a/nebo rozšířena opatření snižující poptávku, včetně „práva“ zaměstnanců na studijní volno. Na straně nabídky začaly PES organizovat krátké úvodní odborné kurzy „pro mladé lidi ve věkové skupině 16–25 let a pro nezaměstnané ženy“. Kurzy byly velmi základní a nebyly navrženy tak, aby nabízely komplexní odbornou přípravu.

### **Nový sociální model a odlišné trajektorie ukazatelů reálné ekonomiky**

**K. Mayhew** (2015) uvádí, že zlepšením lidského kapitálu národa byl růst produktivity a řešení distribučních problémů. Rozpočty na vzdělávání a odbornou přípravu byly zatěžovány jednotlivci, v neposlední řadě poplatky pro vysokoškolské studenty. Byl kladen důraz na oživení učňovského školství, alternativy k VŠ, ale pro mnoho mladých lidí byl pokus o oživení učňovské cesty se schématem stáží také zaveden v podobě školení. Byl kladen větší důraz na to, aby se do centra politiky stavěli zaměstnavatelé. Finanční prostředky, které byly k dispozici na dotování vzdělávacích podniků soukromých zaměstnavatelů, se postupně snižovaly. To mělo potenciálně závažné důsledky zejména pro sektor dalšího vzdělávání. Sektor se stal hlavním poskytovatelem kurzů pro dotované vzdělávací režimy nabízené soukromými zaměstnavateli. Kromě toho bylo sníženo financování přímo vysokým školám na kurzy nabízené dospělým. Dlouho zavedený prvek vzdělávání a odborné přípravy byl značně ohrožen. Ústřední součástí nové průmyslové strategie bylo zřízení katalpultových center, například v oblasti vysoce hodnotné výroby, obnovitelné energie na moři a dopravních systémů. Do nástupu recese v roce 2008 NAIRU 20 let klesalo. Za většinu poklesu byla zodpovědná zmenšená odborová moc spolu s reformami sociálního zabezpečení. Zvýšení lidského kapitálu je dostatečnou podmínkou pro dosažení zvýšení produktivity. Byly však důkazy o široce rozšířeném nedostatečném využívání dovedností; poptávka po zručnosti nespĺňovala nabídku. Existovaly pochybnosti o tom, zda zvýšení udělované kvalifikace znamená významný nárůst lidského kapitálu. Sociální model ve většině rozvinutých ekonomik způsobil, že některé další země si ponechaly některé silnější prvky korporativismu, kolektivismu

nebo sociálního partnerství. Nebo vyvinuly nebo udržovaly různé vzdělávací a školicí systémy. NAIRU, měřená míra nezaměstnanosti, míra zaměstnanosti, nerovnost a produktivita se ubíraly různými trajektoriemi.

### **Doporučení zlepšení vzdělávání pracovníků, Teorie růstu vedeného poptávkou**

**J. Stanford et al.** (2018) uvádí, že pokud nezaměstnanost klesne pod úroveň NAIRU (která je určena různými dlouhodobými strukturálními a institucionálními rysy trhu práce), bude inflace neustále zrychlovat. Podzaměstnanost se týká situace, kdy zaměstnanec pracuje méně hodin, než by preferoval. Důkazy naznačují, že jistota zaměstnání se v posledních letech nezhoršila. Změny v průmyslové a profesní struktuře pracovních míst – včetně dopadů technologických změn – vyprázdnily pracovní místa se středními příjmy, což vedlo k větší polarizaci příjmů. K řešení nepříznivých dopadů se navrhuje zásadní zlepšení vzdělávání a odborná příprava pracovníků. Alternativní vysvětlení nedostatečného růstu mezd spočívá ve změně vzorců v obchodním chování. Některé podniky například využívají nemzdové pobídky k udržení zaměstnanců, včetně nabídek akcií, dotovaného členství v posilovně nebo dodatečné dovolené za kalendářní rok (rozdáváním diskrečních bonusů klíčovým zaměstnancům).

**J. Madrick** (2007) uvádí, že teorie růstu vedeného poptávkou vede k jinému souboru závěrů, včetně nejdůležitějších, fiskálních, monetárních a sociálních politik, které podporují plnou zaměstnanost a vysoké mzdy. Teorie řízená poptávkou nenaznačuje, že poptávku lze rozšířit nebo zvýšit mzdy bez omezení. Existují omezení, jako je omezená produktivní kapacita v krátkodobém horizontu a přesun poptávky směrem ke službám náročným na pracovní sílu. Teorie růstu řízeného poptávkou ospravedlňuje vážné změny v současné konvenční představě o veřejných politikách. Důraz by měl být kladen na udržení poptávky prostřednictvím fiskálních a měnových stimulů. Zvýšení mezd může samo o sobě snížit NAIRU. Federální rezervní systém by měl riskovat, že se zmýlí na straně roční inflace ve výši 2 procent tím, že bude tolerovat nižší míru nezaměstnanosti a vyšší úroveň růstu mezd. Větší poptávka často vytváří vyšší úroveň produktivity, což umožňuje podnikům platit vyšší mzdy a udržovat si ziskové marže bez zvyšování cen. Politiky, které zvyšují mzdy, jsou záležitostí sociální spravedlnosti a mohou v průběhu času posílit růst (minimální mzdy a životní minimum, programy proti chudobě, rozšířené a štedřejší pojištění v nezaměstnanosti a programy hledání zaměstnání a školení). Nárůst poptávky nepomáhá pouze plně využít nedostatečně využívané zdroje. Může spíše zvýšit produktivitu ekonomiky (rostoucí výstup prostřednictvím tradičních úspor z rozsahu). Rostoucí produkce v důsledku vládních stimulů a vyšších mezd může také stimulovat další investice do výzkumu a vývoje a vývoj nových produktů. Taková investice má často „přelévací“ efekty, protože nové nápady často vedou k dalším novým nápadům. Výsledkem

výroby a investic je učení praxí, což je další zdroj zvýšené produktivity. Vyšší výkon může také zvýšit účast na trhu práce, protože zaměstnaní najdou atraktivnější příležitosti k práci. Pracovníci mohou využít příležitosti k získání školení a vzdělání, jak příležitosti přibývají. Rostoucí nabídka pracovních sil zvyšuje možnosti růstu.

### 3. Popis použitých zdrojů dat a metodologie analýzy

Vysvětlovanými proměnnými při zkoumání vlivu nástrojů age managementu (firem i jednotlivců) na zdravé, aktivní stárnutí a na prodlužování pracovního života populace, jeho charakteru a intenzity v České republice, Německu, Holandsku a Finsku byly vybrané časové řady trhu práce (Eurostat, 2023<sup>3</sup>). Ten je Eurostatem publikován z různých úhlů pohledu. První pohled zastupuje ukazatel *zaměstnanost podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání* (1 000 osob) – *Employment by sex, age and educational attainment level (1 000 persons)* – (dále zaměstnanost). Druhý pohled představuje ukazatel *míra nezaměstnanosti podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání (%)* – *Unemployment rates by sex, age and educational attainment level (%)* – (dále míra nezaměstnanosti). Třetí oblastí pohledu na trh práce je podle ukazatele *NAIRU pohlaví, věk a úroveň dosaženého vzdělání (%)* – *NAIRU by sex, age and educational attainment (%)* – (dále NAIRU nebo také NAIRU\_VZDEL\_O). Čtvrtý pohled se dívá na trh práce prostřednictvím ukazatele *mezera nezaměstnanosti podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání (%)* – *Unemployment gap by gender, age and level of education (%)* – (dále mezera nezaměstnanosti). Pátý a poslední pohled využívá ukazatel *počet osob podle pracovního postavení v domácnostech a složení domácností (1 000 osob)* – *Number of persons by working status within households and household composition (1 000 persons)* – (dále pracovní postavení a složení domácnosti). V této analýze budeme konkrétně vliv nástrojů age managementu na zdravé, aktivní stárnutí a prodlužování pracovního života populace posuzovat prostřednictvím ukazatele NAIRU podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání.

Z publikovaných měř nezaměstnanosti byly s pomocí HP filtru<sup>4</sup> propočteny hodnoty *NAIRU*<sup>5</sup> v %. K analýze aplikujeme NAIRU, neboť tento koncept ukazuje dlouhodobý potenciál trhu práce. Vedle těchto vysvětlovaných proměnných byly sestaveny časové řady kategoriálních proměnných: čas, země (Česká republika, Německo,

<sup>3</sup> Data byla stažena v období od 7. srpna 2023 do 11. srpna 2023.

<sup>4</sup> S. Fabiani a R. Mestre (2000) zakládají identifikaci trendu a cyklu na filtrovacích metodách, jako je Hodrick-Prescottův filtr. Podle autorů jsou univariátní nástroje jednoduše implementovatelné.

<sup>5</sup> Non-Accelerating inflation rate of unemployment je podle J. Tobina (1997) taková míra nezaměstnanosti, při které efekty rostoucí inflace z trhů s převisem poptávky vybilancují vlivy klesající inflace z trhů s převisem nabídky.



Holandsko, Finsko), pohlaví (muži, ženy), věk (15–24, 25–49, 50–64 let), vzdělání (nižší primární, vyšší sekundární a terciální).

Mezi statisticky významné **vysvětlující (numerické) proměnné**, kterých bylo v této analýze testováno celkem 20, patří tyto ukazatele publikované Eurostatem: 12) *internetové aktivity jednotlivců (% osob) – Individuals – internet activities (Percentage of individuals)* – (dále internetové aktivity); 13) *statistika volných pracovních míst podle činnosti NACE Rev. 2 (počet) – Job vacancy statistics by NACE Rev. 2 activity (number)* – (dále volná pracovní místa); 14) *průměrný počet obvyklé týdenní pracovní doby v hlavním zaměstnání podle pohlaví, věku, profesního postavení, plného/částičného úvazku a ekonomické aktivity (hodiny) – Average number of usual weekly hours of work in main job, by sex, age, professional status, full-time/part-time and economic activity (Hour)* – (dále délka pracovní doby); 15) *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); 16) *výdaje domácností na konečnou spotřebu podle účelu spotřeby (% HDP) – Final consumption expenditure of households by consumption purpose (Percentage of GDP)* – (dále výdaje na spotřebu); 18) *podniky se smlouvou DOV podle typu smlouvy, typu poskytovaného školení a velikostní třídy (%) – Enterprises with CVT agreement by type of agreement, type of training provided and size class (%)* – (dále podniky se smlouvou DOV nebo také `_18_2_CVT_KOLEKSML_1001`); 19) *účastníci kurzů DOV podle pohlaví a velikostních tříd (%) – Participants in CVT courses by sex and size class (%)* – (dále účastníci na kurzech DOV).

Z dat Eurostatu pak byly získány tyto další hlavní ukazatele: *hrubý domácí produkt b. c. (mld. eur) – Gross domestic product and main components Current prices (mil. eur)* – (dále HDP); *mzdy a platy b. c. (mld. eur) – Gross domestic product Wages and salaries Current prices (mil. eur)* – (dále mzdy a platy); *nominální jednotkové mzdové náklady (%) – Labour productivity and unit labour costs Nominal unit labour cost based on persons (%)* – (dále NJMN); *harmonizovaný cenový index (%) – HICP – annual data (average index and rate of change)* – (dále HICP); *čistá sociální podpora (mld. eur) – Net social protection benefits (mil. eur)* – (dále podpora).

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 %. Konkrétně šlo o ukazatel volná pracovní místa, délka pracovní doby, dočasné zaměstnání.

Meziroční změny v p. b. byly dodatečně propočteny v těchto případech: NAIRU, internetové aktivity, výdaje na spotřebu, podniky se smlouvou DOV, účastníci na kurzech DOV.

Všechny použité časové řady byly otestovány ADF testem (EViews, 2013), který potvrdil jejich stacionaritu. K posouzení intenzity a charakteru vlivu vybraných opatření

age managementu na ukazatel NAIRU užíváme lineární regresi. Vliv vybraných specifických ukazatelů zastupujících nástroje age managementu na NAIRU podle země, věku, pohlaví, vzdělání pak extrahujeme definováním **kategoriálních proměnných** v interakci s těmito vysvětlujícími proměnnými. Tím můžeme zjistit speciálně vliv opatření age managementu na NAIRU např. podle země, věku, pohlaví, ale také i podle vzdělání.

K výběru nejvhodnějšího modelu k aproximaci analyzovaných dat je aplikováno očištěné  $R^2$  (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 využito 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 pro zhoršené výsledky statistik a parametrů některých modelů jsou pak také krátké a někdy i neúplné časové řady publikovaných ukazatelů, které reprezentují nástroje age managementu.

Vliv vybraných ukazatelů age managementu na zdravé, aktivní stárnutí a na prodloužení pracovního života populace je zkoumán pomocí metody nejmenších čtverců. Zjištěná hodnota regresního koeficientu pak naznačuje intenzitu vlivu vybraných ukazatelů age managementu na NAIRU a 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 není v modelu statisticky významná, hovoříme o neprokázání jeho vlivu na řešení otázky stárnutí populace.

Kladná hodnota regresního koeficientu znamená, že s růstem vybraného ukazatele age managementu roste dopad na NAIRU. Záporná hodnota regresního koeficientu znamená, že s růstem vybraného ukazatele AM klesá ukazatel NAIRU. Regresní koeficienty v intervalu od 0,001 do 0,99 v naší analýze naznačují velmi slabou citlivost NAIRU na opatření age managementu, v intervalu od 1,00 do 2,99 slabou citlivost, v intervalu od 3,00 do 3,99 indikují střední, v intervalu od 4,00 do 4,99 silnou citlivost a v intervalu od 5,00 do 5,50 lokalizují velmi silnou citlivost NAIRU na opatření age management.

#### 4. Přehled výsledků z empirického testování dopadu opatření age managementu na NAIRU podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání v České republice a vybraných zemích EU

V této části analyzujeme charakter a intenzitu vlivu ukazatelů, které zastupují opatření age managementu (firem i jednotlivců), na NAIRU podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání. Regresní analýzou získané hodnoty upraveného regresního koeficientu rozdělíme do tří skupin. První skupina bude shrnovat všechny **prokázané kladné hodnoty** regresních koeficientů kategoriálních proměnných země, věk, pohlaví a vzdělání v interakci s vybranými nástroji age managementu.

Výsledkem pak bude **nepříznivý vliv** dopadu vybraného ukazatele age managementu na NAIRU podle země, pohlaví, věku a vzdělání.

Druhá skupina bude shrnovat všechny **prokázané záporné hodnoty** regresních koeficientů kategoriálních proměnných země, věk, pohlaví, vzdělání v interakci s vybranými ukazateli age managementu.

Výsledkem pak bude **příznivý vliv** dopadu vybraného ukazatele age managementu na NAIRU podle země, pohlaví, věku a vzdělání.

Ve třetí skupině byl potvrzen **statisticky nevýznamný vliv** dopadu vybraného ukazatele age managementu na NAIRU podle země, pohlaví, věku a vzdělání.

V následující části předložíme přehled souhrnných výsledků ze zevrubné analýzy vlivu vybraných ukazatelů age managementu na NAIRU za Českou republiku, Německo, Nizozemsko a Finsko, který je reprezentován tabulkou č. 1 až 3 v textu empirické analýzy. Kompletní sada závěrů je pak obsažena v tabulce v příloze celého článku (viz tab. 2). V souladu s částí 2 článku intenzitu vlivu změny vybraných ukazatelů age managementu na trh práce zde hodnotíme jako velmi slabou, slabou, střední, silnou, velmi silnou a neprokázanou. Nejprve jsou v podkapitole 4.1 analyzovány průměrné kladné hodnoty statisticky významných regresních koeficientů modelů pro Českou republiku a vybrané země EU. V podkapitole 4.2 se pak jedná o analýzu průměrných záporných hodnot tohoto regresního koeficientu. V podkapitole 4.3 je pak zmapován rozsah a charakter neprokázaného vlivu ukazatelů age managementu na trh práce.

## 4.1 Porovnání průměrné kladné hodnoty statisticky významných regresních koeficientů v České republice a ve vybraných zemích EU

V této podkapitole se u ukazatele NAIRU podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání jednalo o tato opatření age managementu: volná pracovní místa (Model\_1); internetové aktivity (Model\_2); podniky se smlouvou DOV (Model\_4); délka pracovní doby (Model\_5); výdaje domácností na spotřebu (Model\_7).

**Tabulka č. 1:** Vliv ukazatelů age managementu na NAIRU podle věku, pohlaví a vzdělání v ČR a ve vybraných zemích EU

Statisticky významný kladný vztah							
Závisle proměnná:	Míra nezaměstnanosti podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání – NAIRU (mzr. v p.b.)						
Číslo modelu: Nezávisle proměnná/ Kategoriální proměnná	Model_1	Model_2	Model_3	Model_4	Model_5	Model_6	Model_7
<b>Celkem</b>	x	x	x	x	x	x	0,806
<b>15-24 let</b>	x	x	x	x	x	x	2,449
<b>25-49 let</b>	x	0,004	x	x	x	x	0,451
<b>50-64 let</b>	0,007	0,012	x	x	x	x	0,067
<b>Nižší primární</b>	x	x	x	x	x	x	0,999
<b>Vyšší sekundární</b>	x	0,008	x	x	x	x	1,114
<b>Terciální</b>	x	0,018	x	x	x	x	0,057
<b>Česká republika</b>	x	x	x	x	x	x	5,142
<b>Německo</b>	x	0,018	x	x	0,359	x	x
<b>Holandsko</b>	x	0,058	x	0,007	x	x	x
<b>Finsko</b>	x	0,099	x	x	x	x	1,082

Zdroj: Vlastní propočty na podkladě dat Eurostat

**Jediná statisticky významná celková kladná hodnota** regresního koeficientu byla zjištěna u *ukazatele výdaje domácností za audiovizuální, fotografická zařízení a zařízení pro zpracování informací* (Model\_7). Jednalo se o velmi slabou intenzitu dopadu na NAIRU (+0,81). **Z pohledu věku** šlo především o důsledek vývoje v intervalu od 15 do 24 let (+2,45), tj. slabá citlivost. Zatímco ve věku 25–49 let to bylo 0,45 a ve věku 50–64 let statisticky významný velmi slabý kladný dopad činil pouze +0,07. **V případě vzdělání** u nižšího než primárního činila slabá intenzita 1,00, u vyššího

sekundárního to bylo již 1,11. U terciálního vzdělání šlo o velmi slabý dopad (+0,06). **Zeměpisný pohled** potvrdil velmi silnou kladnou citlivost (5,14) v ČR a ve Finsku to byla slabá citlivost (1,08). V Německu a Nizozemsku byl pak zmapován záporný dopad 0,75, resp. 2,25). Nejvyšší negativní dopad (+15,59) byl lokalizován v případě věkové skupiny 15–24 let, nižšího primárního vzdělání a ČR. Druhý nejvyšší dopad (+9,33) byl zjištěn ve věku 15–24 let, vyššího sekundárního vzdělání a v ČR.

Dalším **ukazatelem je využití čtení online zpravodajských serverů / novin / zpravodajských časopisů pracovníky na plný pracovní úvaze** (Model\_2). **Z pohledu věku** šlo o velmi slabou intenzitu kladného vlivu ve věku 25–49 let (0,004) a ve věku 50–64 let (0,012). **Z pohledu vzdělání** byli negativně ovlivněni jak dlouhodobě nezaměstnaní s vyšším středním vzděláním (0,008), tak s terciálním vzděláním (0,018). **Dle zeměpisného pohledu** ve Finsku kladný dopad byl 0,10, v Nizozemsku 0,06 a v Německu 0,02. V ČR se jednalo o velmi slabou zápornou citlivost (–0,20). Nejvyšší negativní dopad (+0,27) byl lokalizován v případě věku 15–24 let, nižšího primárního vzdělání a ve Finsku.

Negativní dopad na NAIRU byl dále potvrzen u **ukazatele odpracovaná doba zaměstnaných žen (25–54 let) na plný pracovní úvazek** (Model\_5). Zde se jednalo pouze o **zeměpisný pohled**, a to konkrétně o velmi slabý kladný dopad v Německu (+0,36). Nejvyšší negativní dopad (+0,70) byl lokalizován v případě věku 25–49 let, u nižšího primárního vzdělání a Německa. Druhý nejvyšší dopad (+0,36) byl zjištěn ve věku 50–64 let u vyššího sekundárního vzdělání a Německa.

U **ukazatele volná pracovní místa ve stavebnictví v podnicích s 10 a více zaměstnanci** (Model\_1) byl zjištěn negativní vliv velmi slabé intenzity pouze u věkové kategorie 50–64 let (0,01). Nejvyšší negativní dopad (+0,005) byl lokalizován v případě věku 15–24 let, vyššího sekundárního vzdělání a Finska.

Poslední kladný dopad byl prokázán u **ukazatele podniky od 10 do 49 zaměstnanců s uzavřenou kolektivní smlouvou mezi sociálními partnery s DOV** (Model\_4). Konkrétně byl zmapován pouze velmi slabý vliv na Holandsko (0,01). Nejvyšší negativní dopad (+0,04) byl lokalizován ve věku 25–49 let, u nižšího primárního vzdělání a Nizozemska.

## 4.2 Srovnání průměrných záporných hodnot statisticky významných regresních koeficientů v České republice a ve vybraných zemích EU

V této podkapitole u ukazatele NAIRU podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání se jednalo o tato opatření age managementu: volná pracovní místa

(Model\_1); internetové aktivity (Model\_2); účastníci kurzů DOV (Model\_3); podniky se smlouvou DOV (Model\_4); délka pracovní doby (Model\_5); dočasné zaměstnání (Model\_6); výdaje domácností na spotřebu (Model\_7).

**Tabulka č. 2:** Vliv ukazatelů age managementu na NAIRU podle věku, pohlaví a vzdělání v ČR a ve vybraných zemích EU

Statisticky významný záporný vztah							
Závisle proměnná:	Míra nezaměstnanosti podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání – NAIRU (mzr. v p.b.)						
Číslo modelu: Nezávisle proměnná/ Kategoriální proměnná	Model_1	Model_2	Model_3	Model_4	Model_5	Model_6	Model_7
<b>Celkem</b>	-0,008	-0,007	-0,188	-0,216	-0,206	-0,064	x
<b>15-24 let</b>	-0,012	-0,05	-0,225	-0,367	-0,576	-0,059	x
<b>25-49 let</b>	-0,008	x	-0,191	-0,249	-0,148	-0,070	x
<b>50-64 let</b>	x	x	-0,157	-0,088	-0,017	-0,062	x
<b>Nižší primární</b>	-0,012	-0,040	-0,204	-0,340	-0,260	-0,105	x
<b>Vyšší sekundární</b>	-0,007	x	-0,207	-0,075	-0,239	-0,022	x
<b>Terciální</b>	-0,004	x	-0,119	-0,073	-0,075	-0,005	x
<b>Česká republika</b>	-0,011	-0,204	-0,009	-0,571	-1,041	-0,008	x
<b>Německo</b>	-0,009	x	-0,051	-0,959	x	-0,225	-0,752
<b>Holandsko</b>	-0,012	x	-0,402	x	-0,022	-0,081	-2,246
<b>Finsko</b>	-0,004	x	-0,183	-0,353	-0,119	x	x

Zdroj: Vlastní propočty na podkladě dat Eurostatu

Nejvyšší statisticky významná záporná hodnota regresního koeficientu byla zjištěna u *ukazatele podniky od 10 do 49 zaměstnanců s uzavřenou kolektivní smlouvou mezi sociálními partnery o DOV* (Model\_4). Jednalo se o velmi slabou citlivost (−0,22). **Z pohledu věku** šlo především o důsledek vývoje v intervalu od 15 do 24 let (−0,37), což je velmi silná citlivost. Zatímco ve věku 25–49 let a 50–64 let statisticky významný záporný dopad na NAIRU činil 0,25, resp. 0,09. **V případě vzdělání** u nižšího než primárního činila slabá citlivost 0,34, u vyššího sekundárního hodnota regresního koeficientu byla 0,08 a u terciálního vzdělání hodnota 0,07. **Z pohledu země** nejvyšší záporný dopad byl zmapován v Německu (0,96), tj. velmi slabá citlivost, v ČR to bylo 0,57 a ve Finsku 0,35. V Nizozemsku byl potvrzen velmi slabý kladný dopad (+0,01). Nejvyšší pozitivní dopad (−0,96) byl lokalizován ve věku 25–49 let, při nižším primárním vzdělání, pro Německo. Druhý nejvyšší dopad (−0,93) byl zjištěn pro věk 15–24 let, nižší primární vzdělání a Finsko.

Dalším *ukazatelem je ukazatel odpracovaná doba zaměstnaných žen (25–54 let) na plný pracovní úvazek* (Model\_5). Šlo o velmi slabou intenzitu vlivu (–0,21). Záporný dopad na NAIRU byl zmapován hlavně **u věkové skupiny** 15–24 let (–0,58), ve věku 25–49 let to bylo 0,15 a ve věku 50–64 let pouze 0,02. **Z pohledu vzdělání** byli nejvíce pozitivně zasaženi dlouhodobě nezaměstnaní s nižším primárním vzděláním (–0,26), pak následovali nezaměstnaní s vyšším sekundárním vzděláním (–0,24) a terciálním vzděláním (0,08). **V případě země** byla v ČR zmapovaná slabá citlivost (1,04), v Nizozemsku a také ve Finsku zjištěna velmi slabá citlivost (0,02, resp. 0,12). V Německu se jednalo o velmi slabý kladný dopad (+0,36). Nejvyšší pozitivní dopad (–2,76) byl lokalizován pro věk 15–24 let, nižší primární vzdělání a ČR. Druhý nejvyšší dopad (–1,47) byl zjištěn pro věk 25–49 let, nižší primární vzdělání a ČR.

Další *ukazatel mapuje účastníky muže na kurzech DOV v podnicích s 250 a více zaměstnanci* (Model\_3). Šlo o velmi slabou intenzitu vlivu (–0,19). Záporný dopad na NAIRU byl zmapován hlavně **u věkové skupiny** 15–24 let (–0,23), ve věku 25–49 let to bylo 0,19 a ve věku 50–64 let pouze 0,16. **Z pohledu vzdělání** byli nejvíce pozitivně zasaženi dlouhodobě nezaměstnaní s vyšším sekundárním vzděláním (–0,21), nižším primárním vzděláním to bylo (–0,20), pak následovali nezaměstnaní s terciálním vzděláním (–0,12). **V případě země** byla v ČR zmapovaná velmi slabá citlivost (0,40) v Nizozemsku a ve Finsku (–0,18), v Německu to pak bylo –0,05 a v ČR –0,01. Nejvyšší pozitivní dopad (–0,55) byl lokalizován pro věk 15–29 let, nižší primární vzdělání a Nizozemsko. Druhý nejvyšší dopad (–0,50) byl zjištěn pro věk 50–64 let, nižší primární vzdělání a Nizozemsko.

*U ukazatele dočasně zaměstnaných mužů (15 až 24 let) s nižším primárním vzděláním* (Model\_6) záporný velmi slabý vliv činil 0,06. **Z pohledu věku** to byl výsledek vývoje ve věku 15–24 let (–0,06), 25–49 let (–0,07) a ve věku 50–64 let (–0,06). **Z pohledu vzdělání** zjištěn velmi slabý záporný dopad pro nižší primární vzdělání (–0,11), pro vyšší sekundární vzdělání (0,02) a pro terciální (–0,01). V případě **zeměpisném** byli podpořeni dlouhodobě nezaměstnaní především v Německu (–0,23), v Nizozemsku (–0,08), v ČR to bylo –0,01 a ve Finsku byl zjištěn pouze statisticky nevýznamný vliv. Nejvyšší pozitivní dopad (–0,21) byl lokalizován ve věku 25–49 let, při nižším primárním vzdělání, pro Nizozemsko. Druhý nejvyšší dopad (–0,42) byl zjištěn pro věk 15–24 let, nižší primární vzdělání a Německo.

*U ukazatele volná pracovní místa ve stavebnictví v podnicích s 10 a více zaměstnanci* (Model\_1) záporný velmi slabý vliv činil 0,01. **Z pohledu věku** to byl výsledek vývoje ve věku 15–24 let (–0,012), 25–49 let (–0,01), ve věku 50–64 let byl zjištěn velmi slabý kladný dopad (0,01). **Z pohledu vzdělání** zjištěn velmi slabý záporný dopad pro nižší primární vzdělání (–0,012), pro vyšší sekundární vzdělání

(-0,01) a pro terciální (-0,004). V případě **zeměpisném** byli podpořeni dlouhodobě nezaměstnaní především v Nizozemsku (-0,012), v ČR (-0,011), Německu (-0,009) a ve Finsku (-0,004). Nejvyšší pozitivní dopad (-0,04) byl lokalizován ve věku 15–24 let, při nižším primárním vzdělání, pro ČR. Druhý nejvyšší dopad (-0,02) byl zjištěn pro věk 25–49 let, nižší primární vzdělání a ČR.

U **ukazatele využití čtení online zpravodajských serverů / novin / zpravodajských časopisů pracovníky na plný pracovní úvazek** (Model\_2) záporný velmi slabý vliv činil 0,01. Z **pohledu věku** to byl výsledek pouze ve věku 15–24 let (-0,05). Z **pohledu vzdělání** se jednalo jenom o velmi slabý záporný dopad pro nižší primární vzdělání (-0,04). V případě **zeměpisném** byli podpořeni dlouhodobě nezaměstnaní pouze v ČR (-0,20). Nejvyšší pozitivní dopad (-0,54) byl lokalizován ve věku 15–24 let, při nižším primárním vzdělání, pro ČR. Druhý nejvyšší dopad (-0,27) byl zjištěn pro věk 15–24 let, vyšší sekundární vzdělání a ČR.

U **ukazatele výdaje domácností za audiovizuální, fotografická zařízení a zařízení pro zpracování informací** (Model\_7) byli **při zeměpisném pohledu** pozitivně podpořeni nezaměstnaní pouze v Německu, kde byl zmapován velmi slabý záporný dopad (-0,75) a v Nizozemsku se slabou citlivostí (-2,25). Nejvyšší pozitivní dopad (-9,19) byl lokalizován pro věk 15–24 let, vyšší sekundární vzdělání a Nizozemsko. Druhý nejvyšší dopad (-3,22) byl zjištěn pro věk 25–49 let, terciální vzdělání a Nizozemsko.

### 4.3 Přehled rozsahu a charakteru neprokázaného vlivu ukazatelů age managementu na zaměstnanost podle věku, pohlaví a vzdělání v ČR

V této podkapitole u ukazatele NAIRU podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání se jednalo o tato opatření age managementu: účastníci kurzů DOV (Model\_3); podniky se smlouvou DOV (Model\_4); dočasné zaměstnání (Model\_6).



**Tabulka č. 3:** Vliv ukazatelů age managementu na NAIRU podle věku, pohlaví a vzdělání v ČR a ve vybraných zemích EU

Statisticky nevýznamný vztah							
Závisle proměnná:	Míra nezaměstnanosti podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání – NAIRU (mzr. v p.b.)						
Číslo modelu: Nezávisle proměnná/ Kategoriální proměnná	Model_1	Model_2	Model_3	Model_4	Model_5	Model_6	Model_7
<b>Celkem</b>	x	x	0,023	-0,484	x	-0,044	x
<b>15-24 let</b>	x	x	0,132	-0,658	x	-0,058	x
<b>25-49 let</b>	x	x	0,054	-0,416	x	-0,039	x
<b>50-64 let</b>	x	x	-0,043	-0,446	x	-0,040	x
<b>Nižší primární</b>	x	x	0,058	-0,671	x	-0,045	x
<b>Vyšší sekundární</b>	x	x	0,083	-0,477	x	-0,043	x
<b>Terciální</b>	x	x	-0,049	-0,344	x	-0,046	x
<b>Česká republika</b>	x	x	0,064	-0,475	x	-0,014	x
<b>Německo</b>	x	x	x	-0,505	x	-0,054	x
<b>Holandsko</b>	x	x	-0,222	x	x	-0,068	x
<b>Finsko</b>	x	x	x	-0,468	x	-0,029	x

Zdroj: Vlastní propočty na podkladě dat Eurostatu

**Neprokázaná regrese**, tedy statisticky nevýznamný vliv na zaměstnanost byl zjištěn především u *ukazatele podniky od 10 do 49 zaměstnanců s uzavřenou kolektivní smlouvou mezi sociálními partnery o DOV* (Model\_4). Konkrétně se jednalo o pozitivní vliv slabé citlivosti (-0,484). **Z pohledu věku** šlo především o důsledek vývoje v intervalu od 15 do 24 let (-0,66). Ve věku 25–49 let a 50–64 let se jednalo o velmi slabou pozitivní citlivost (-0,42, resp. -0,45). **V případě vzdělání** u nižšího primárního činila velmi slabá pozitivní intenzita 0,67, u vyššího sekundárního a terciálního byl velmi slabý vliv -0,48, resp. -0,34. **Z pohledu zeměpisného** činil v Německu velmi slabý pozitivní dopad 0,51, v ČR 0,48 a ve Finsku 0,47. V případě Nizozemska šlo o velmi slabý kladný dopad (0,01). Nejvyšší pozitivní dopad (-0,90) byl lokalizován pro věk 15–24 let, primární vzdělání a Německo. Druhý nejvyšší dopad (-0,80) byl zjištěn pro věk 15–24 let, vyšší sekundární vzdělání a ČR.

V případě *ukazatele dočasně zaměstnaných mužů (15 až 24 let) s nižším primárním vzděláním* (Model\_6) se jednalo o pozitivní vliv velmi slabé citlivosti (-0,04). **Z pohledu věku** šlo o důsledek vývoje v intervalu 15–24 let (-0,06), 25–49 let (-0,039) a 50–64 let (-0,04). **V případě vzdělání** u nižšího primárního byla zmapovaná velmi slabá pozitivní citlivost (-0,045) a u terciálního vzdělání -0,046, u vyššího sekundárního -0,043. **Z pohledu zeměpisného** v Nizozemsku a v Německu byla

zmapována velmi slabá záporná citlivost ( $-0,07$ , resp.  $-0,05$ ), ve Finsku to bylo  $-0,03$  a v ČR  $-0,01$ . Nejvyšší pozitivní dopad ( $-0,10$ ) byl lokalizován pro kombinaci věku od 50 do 64 let, nižší primární vzdělání a Německo, ale i pro kombinaci věku od 50 do 64 let, terciální vzdělání a Nizozemsko.

U *ukazatele účastníků mužů na kurzech DOV v podnicích s 250 a více zaměstnanců* (Model\_3) se jednalo o negativní vliv velmi slabé citlivosti ( $+0,02$ ). **Z pohledu věku** především šlo o důsledek negativního vývoje v intervalu od 15 do 24 let ( $+0,13$ ) a 25–49 let ( $+0,01$ ). Ve věku 50–64 let velmi slabá záporná citlivost činila  $-0,04$ . **V případě vzdělání** u nižšího primárního byla nejvyšší slabá negativní intenzita ( $+0,06$ ) a u vyššího sekundárního činila již  $+0,08$ . U terciálního vzdělání byla zmapovaná pozitivní citlivost ( $-0,05$ ). **Ze zeměpisného úhlu pohledu** byla v ČR zmapovaná velmi slabá negativní citlivost ( $+0,06$ ) a v Nizozemsku pozitivní  $-0,22$ . Nejvyšší negativní dopad ( $+0,13$ ) byl lokalizován v případě kombinace věku od 15 do 24 let, vyššího sekundárního vzdělání a ČR. Druhý nejvyšší dopad ( $+0,06$ ) byl zjištěn pro věk 50–64 let, vyšší sekundární vzdělání a ČR.

## Závěry z analýzy

V článku jsme se pokusili pomocí regresní analýzy potvrdit vliv (jeho charakter a intenzitu) změn vybraných ukazatelů age managementu (firem i jednotlivců) na NAIRU podle věku, pohlaví, vzdělání v České republice a ve vybraných zemích EU. Dále jsme porovnali výsledky naší empirické analýzy pro Českou republiku s vybranými zeměmi EU a se závěry vybraných 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 trhu práce a domácností potvrdila řada nových významných praktických implikací odhalených regresní analýzou.

**Mezi zásadní zjištění naší analýzy a jejího srovnání se závěry zahraničního a domácího výzkumu v oblasti vlivu opatření age managementu na NAIRU ve čtyřech skupinách patří:**

### 1) Zmapování intenzity celkového (statisticky významný i nevýznamný) kladného a záporného vlivu ukazatelů age managementu na trh práce pro Českou republiku a vybrané země EU

Ze sedmi nejkvalitnějších modelů závěr o průměrném **kladném vlivu** ukazatelů age managementu na NAIRU potvrdil 1 odladěný model (viz příloha tab. 2). Přitom se jednalo o velmi slabou citlivost. **Záporný vliv** velmi slabé intenzity byl zjištěn u šesti modelů.

V případě **Modelu\_7 s ukazatelem výdaje domácností za audiovizuální, fotografická zařízení a zařízení pro zpracování informací průměrný kladný regresní koeficient** ze všech statisticky významných i nevýznamných pozorování činil 0,81. **Z pohledu věku** šlo o slabou kladnou citlivost (2,45) ve věku 15–24 let a velmi slabou kladnou citlivost 0,45 (25–49 let) a 0,07 (50–64 let). **S přihlédnutím ke vzdělání** u nižšího primárního a vyššího sekundárního vzdělání byla zjištěna slabá kladná citlivost (1,0, resp. 1,11), u terciálního velmi slabý kladný vliv (0,06). **Podle zeměpisného pohledu** se jednalo o velmi silnou kladnou citlivost pro ČR (5,14) a slabý kladný dopad pro Finsko (1,08). V případě Německa šlo o velmi slabý záporný dopad (0,75) a Nizozemska o slabou zápornou citlivost (–2,25).

V případě **Modelu\_4 s ukazatelem podniky od 10 do 49 zaměstnanci s uzavřenou kolektivní smlouva mezi sociálními partnery o DOV vzděláním průměrný záporný regresní koeficient** ze všech statisticky významných i nevýznamných pozorování činil –0,36. **Z pohledu věku** šlo o velmi slabou zápornou citlivost 0,51 (15–24 let), 0,35 (25–49 let) a 0,27 (50–64 let). **S přihlédnutím ke vzdělání** u nižšího primárního byla zjištěna velmi slabá záporná citlivost (0,45), u vyššího sekundárního velmi slabý záporný vliv (0,34) a u terciálního záporný velmi slabý dopad (0,24). **Podle zeměpisného pohledu** se jednalo o velmi slabý záporný vliv pro ČR (0,48), pro Německo (0,56) a pro Finsko (0,40), u Nizozemska byl zjištěn velmi slabý kladný dopad (0,07).

V případě **Modelu\_5 s ukazatelem odpracovaná doba zaměstnaných žen (25–54 let) na plný pracovní úvazek průměrný záporný regresní koeficient** ze všech statisticky významných i nevýznamných pozorování činil 0,21 (velmi slabá citlivost). **Z pohledu věku** šlo o velmi slabou zápornou citlivost 0,58 (15–24 let), 0,15 (25–49 let) a 0,02 (50–64 let). **S přihlédnutím ke vzdělání** u nižšího primárního byla zjištěna velmi silná záporná citlivost (0,26), u vyššího sekundárního (0,24) a u terciálního (0,08). **Podle zeměpisného pohledu** se jednalo o slabý záporný vliv pro ČR (1,04) a velmi slabou citlivost pro Nizozemsko a Finsko (–0,07, resp. –0,03), a silný dopad pro Finsko (5,82). V Německu byl prokázán velmi slabý kladný dopad (0,36).

V případě **Modelu\_3 s ukazatelem účastníků mužů na kurzech DOV v podnicích s 250 a více zaměstnanci průměrný záporný regresní koeficient** ze všech statisticky významných i nevýznamných pozorování činil 0,14. **Z pohledu věku** šlo o velmi slabou zápornou citlivost 0,18 (15–24 let), 0,13 (25–49 let) a 0,129 (50–64 let). **S přihlédnutím ke vzdělání** u nižšího primárního byla zjištěna velmi slabá záporná citlivost (0,18), u vyššího sekundárního velmi slabý záporný vliv (0,13) a u terciálního záporný velmi slabý dopad (0,09). **Podle zeměpisného pohledu** se jednalo o velmi slabý kladný vliv pro ČR (0,05). Záporný vliv byl zmapován pro Německo (0,051), Nizozemsko (0,38) a pro Finsko (0,18).

V případě **Modelu\_6 s ukazatelem dočasně zaměstnaných mužů (15 až 24 let) s nižším primárním vzděláním průměrný záporný regresní koeficient** ze všech

statisticky významných i nevýznamných pozorování činil 0,05. **Z pohledu věku** šlo o velmi slabou zápornou citlivost 0,06 (15–24 let), 0,052 (25–49 let) a 0,049 (50–64 let). **S přihlédnutím ke vzdělání** u nižšího primárního byla zjištěna velmi slabá záporná citlivost (0,08) a u vyššího sekundárního a terciálního velmi slabý záporný vliv (0,04). **Podle zeměpisného pohledu** se jednalo o velmi slabý záporný vliv pro ČR, Německo, Nizozemsko a Finsko (0,09, 0,10, 0,07 a 0,03).

V případě **Modelu\_1 s ukazatelem volná pracovní místa ve stavebnictví v podnicích s 10 a více zaměstnanci průměrný záporný regresní koeficient** ze všech statisticky významných i nevýznamných pozorování činil 0,01. **Z pohledu věku** šlo o velmi slabou zápornou citlivost 0,01 pro všechny věkové intervaly. **S přihlédnutím ke vzdělání** u nižšího primárního byla zjištěna velmi slabá záporná citlivost (0,01), u vyššího sekundárního velmi slabý záporný vliv (0,007) a u terciálního záporný velmi slabý dopad (0,004). **Podle zeměpisného pohledu** se jednalo o velmi slabý záporný vliv pro ČR, Německo a Nizozemsko (0,01) a Finsko (0,0002).

V případě **Modelu\_2 s ukazatelem využití čtení online zpravodajských serverů / novin / zpravodajských časopisů pracovníky na plný pracovní úvazek průměrný záporný regresní koeficient** ze všech statisticky významných i nevýznamných pozorování činil 0,01. **Z pohledu věku** šlo o velmi slabou zápornou citlivost 0,05 (15–24 let) a kladnou 0,004 (25–49 let), resp. 0,01 (50–64 let). **S přihlédnutím ke vzdělání** u nižšího primárního byla zjištěna velmi slabá záporná citlivost (0,04), u vyššího sekundárního a terciálního velmi slabý kladný vliv (0,01) a (0,02). **Podle zeměpisného pohledu** se jednalo o velmi slabý záporný vliv pro ČR (0,2) a kladný vliv pro Německo (0,02), Nizozemsko (0,06) a Finska (0,1).

Těchto sedm nejkvalitnějších modelů dále poskytlo závěr o tom, že z 384 nebyl ve 43 případech **prokázán statisticky významný vliv** ukazatelů age managementu na trh práce. Tedy ve 341 případech se jednalo o ekonometricky prokázaný vliv ukazatelů age managementu na vybrané závisle proměnné trhu práce. **Z pohledu věku** bylo v intervalu 15–24 let 10, v intervalu 25–49 let 17 a v intervalu 50–64 let 16 statisticky nepotvrzených výsledků. **S přihlédnutím ke vzdělání** bylo u nižšího primárního 10 neprokázaných výsledků, u vyššího sekundárního 19 případů a u terciálního 14 případů. **Podle zeměpisného pohledu** bylo statisticky nevýznamných pozorování pro ČR 13, pro Německo 13, pro Nizozemsko 6 a pro Finsko 11.

## 2) Zmapování intenzity statisticky významného kladného a záporného vlivu ukazatelů age managementu na trh práce pro Českou republiku a vybrané země EU

**Celkový závěr empirické analýzy s využitím hodnoty regresních koeficientů vlivu vybraných ukazatelů age managementu na NAIRU podle věku, pohlaví a vzdělání** upozorňuje na celkovou nadprůměrnou **statisticky významnou kladnou**

hodnotu u *ukazatele výdaje domácností za audiovizuální, fotografická zařízení a zařízení pro zpracování informací*. Jednalo se o velmi slabou intenzitu dopadu na NAIRU (+0,81). **Z pohledu věku** šlo především o důsledek vývoje v intervalu od 15 do 24 let (+2,45), tj. slabá citlivost. **V případě vzdělání** u vyššího sekundárního činila slabá intenzita 1,11. **Zeměpisný pohled** hlavně potvrdil velmi silnou kladnou citlivost v ČR (5,14). **K. Mayhew** (2015) uvádí, že sociální model je odlišný – technologické změny výrazně změnily povahu práce, globalizace zvýšila konkurenční tlaky na ekonomiky. Během recese začali ti, kteří chtěli pracovat více hodin, výrazně převyšovat počet těch, kteří chtěli méně. V posledních desetiletích došlo k růstu pracovních míst nižší kategorie. Nekvalitní pracovní místa vyžadují málo dovedností nebo školení a mají nízkou produktivitu, nízkou mzdu a špatné vyhlídky na postup k něčemu lepšímu. Do nástupu recese v roce 2008 NAIRU 20 let klesala.

**Nadprůměrná statisticky významná záporná hodnota** regresního koeficientu byla zjištěna u *ukazatele podniky od 10 do 49 zaměstnanců s uzavřenou kolektivní smlouvou mezi sociálními partnery o DOV*. Jednalo se o velmi slabou citlivost (-0,22). **Z pohledu věku** šlo především o důsledek vývoje v intervalu od 15 do 24 let (-0,37), což je velmi silná citlivost. **V případě vzdělání** u nižšího primárního činila slabá citlivost 0,34. **Z pohledu země** nejvyšší záporný dopad byl zmapován v Německu (0,96), tj. velmi slabá citlivost. **Carmen de la Cámara** (2003) spojuje cíl plné zaměstnanosti s tzv. ekonomikou znalostí. Informační a komunikační technologie, včetně služeb, softwaru, počítačového hardwaru a telekomunikací, pohlť 50 procent nových pracovních míst v EU. Zaměstnatelnost znamená, že lidé musí mít lepší kvalifikaci, aby se mohli ucházet o stávající pracovní místa. Mladí lidé a dlouhodobě nezaměstnaní nemají práci, protože jejich odborná kvalifikace neodpovídá skutečným potřebám průmyslu a služeb. Školení a vzdělávání hrají důležitou roli při vyplňování mezery mezi dostupnými dovednostmi a těmi, které jsou skutečně potřebné. **S. M. Shugan** (2007) uvádí, že Friedman a Phelps zavedli koncept přirozené míry nezaměstnanosti, který se podobá konceptu NAIRU. Jedním z rozdílů je nedobrovolná nezaměstnanost, neboť menší počet jednotlivců chce zaměstnání za převládající mzdy, ale brání tomu institucionální omezení. větší flexibilita v odměňování a zaměstnávání umožňuje firmám napodobovat efektivnější strategii řízení pracovní síly. Jedinec s patřičným výcvikem a motivací může mít schopnost mýt auta nebo být průkopníkem v nanotechnologiích. **J. Adams et al.** (2002) cituje z literatury, že skutečné požadavky na pracovní dovednosti u volného pracovního místa mají tendenci být nesprávně specifikovány. Dále požadavky zaměstnavatelů nejsou uchazeči o zaměstnání zcela pochopeny. Flexibilita na straně nabídky může mít pozitivní zpětnou vazbu ve zvýšení konkurenceschopnosti firmy, ačkoli existují omezené důkazy o školení pro nezaměstnané. Školení pro ty, kteří jsou již dlouhodobě zaměstnaní, jsou zásadní pro konkurenceschopnost firmy.

Dalším *ukazatelem je ukazatel odpracovaná doba zaměstnaných žen (25–54 let) na plný pracovní úvazek*. Šlo o velmi slabou intenzitu vlivu ( $-0,21$ ). Záporný dopad na NAIRU byl zmapován hlavně **u věkové skupiny 15–24 let** ( $-0,58$ ). **Z pohledu vzdělání** byli nejvíce pozitivně zasaženi dlouhodobě nezaměstnaní s nižším primárním vzděláním ( $-0,26$ ). **V případě země** byla v ČR zmapovaná slabá citlivost ( $1,04$ ). **J. D. Wisman a A. Pacitti** (2014) uvádí, že program zaručující zaměstnanost a jakékoli nezbytné školení by odstranilo dlouhodobou strukturální nezaměstnanost, problém kvalifikací, které firmy požadují, neodpovídají dovednostem, které mohou pracovníci nabídnout. K udržení dovedností a plné zaměstnanosti na stále sofistikovanějších pracovištích je zapotřebí nový model. Tento model by měl poskytnout těm, kteří si ve škole vedou špatně, potřebné dovednosti a zároveň neustále rekvalifikovat ty, kteří se stanou a zůstanou nezaměstnaní kvůli zastaralým dovednostem. Program zajistí nejen nepřetržité zaměstnání, ale také potřebné dovednosti, aby všichni pracovníci mohli úspěšně vstoupit a znovu vstoupit na běžný trh práce.

Další *ukazatel mapuje účastníky muže na kurzech DOV v podnicích s 250 a více zaměstnanci*. Šlo o velmi slabou intenzitu vlivu ( $-0,19$ ). Záporný dopad na NAIRU byl zmapován hlavně **u věkové skupiny 15–24 let** ( $-0,23$ ). **Z pohledu vzdělání** byli nejvíce pozitivně zasaženi dlouhodobě nezaměstnaní s vyšším sekundárním vzděláním ( $-0,21$ ). **V případě země** byla zmapovaná velmi slabá citlivost ( $0,40$ ) v Nizozemsku. **J. Stanford, T. Hardy a A. Stewart** (2018) tvrdí, že podzaměstnanost se týká situace, kdy zaměstnanec pracuje méně hodin, než by preferoval. Změny v průmyslové a profesní struktuře pracovních míst – včetně dopadů technologických změn – vyprázdnily pracovní místa se středními příjmy, což vedlo k větší polarizaci příjmů. K řešení nepříznivých dopadů se navrhuje zásadní zlepšení vzdělávání a odbornou přípravu pracovníků. **J. Madrick** (2007) tvrdí, že zvýšení mezd může samo o sobě snížit NAIRU. Politiky, které zvyšují mzdy, jsou záležitostí sociální spravedlnosti a mohou v průběhu času posílit růst. Rostoucí produkce v důsledku vládních stimulů a vyšších mezd může také stimulovat další investice do výzkumu a vývoje a vývoj nových produktů. Výsledkem výroby a investic je více učení praxí. Pracovníci mohou využít příležitosti k získání více školení a vzdělání. **J. T. Weishaupt** (1991) uvádí, že v 60. letech byly aktivní politiky lidských zdrojů považovány za převážně ekonomické nástroje ke zlepšení všeobecné nabídky práce, v 70. letech je tvůrci politik začali využívat jako sociálně orientované, „ofenzivní“ a proticyklické nástroje, které podporovaly zaměstnanost v dobách postupného hospodářského oživení. Byla překalibrována opatření aktivní pracovní síly a zavedeny nové nástroje, včetně kurzů odborného vzdělávání pro velký počet nezaměstnaných. Tato opatření tak měla stabilizovat, ne-li zvýšit, poptávku po práci. **K. Mayhew** (2015) uvádí, že do nástupu recese v roce 2008 NAIRU 20 let klesala. Zvýšení lidského kapitálu je dostatečnou podmínkou pro dosažení zvýšení produktivity.

U *ukazatele dočasně zaměstnaných mužů (15 až 24 let) s nižším primárním vzděláním* záporný velmi slabý vliv činil 0,06. Z *pohledu věku* to byl výsledek vývoje ve věku 25–49 let (–0,07). Z *pohledu vzdělání* byl zjištěn velmi slabý záporný dopad pro nižší primární vzdělání (0,11). V případě *zeměpisném* byli podpořeni dlouhodobě nezaměstnaní především v Německu (–0,23). **B. Amable a K. Mayhew** (2011) uvádí, že recese v rámci OECD měla v jednotlivých zemích velmi odlišné důsledky pro zaměstnanost. Ekonomové přehodnocovali ty, které souvisí s příčinami nezaměstnanosti a s úlohou institucí a politiky (diskutovali např. vztah mezi nezaměstnaností měřenou NAIRU, nezaměstnanost po předčasně ukončené školní docházce). Ochrana zaměstnanosti v řadě zemí obvykle zahrnuje zkrácenou pracovní dobu. **L. Ball et al.** (1999) uvádí předpoklad, že firmy dávají přednost krátkodobému najímání před dlouhodobě nezaměstnanými. Kromě znehodnocení lidského kapitálu, které přichází s dlouhodobou nezaměstnaností, existují příjmové efekty, které zvyšují touhu nezaměstnaných pracovníků přijmout práci. Nezaměstnanost nevykazuje tendenci k návratu k přirozené míře v žádné zemi kromě Spojených států a mzdové tlaky nemají žádný vztah k míře nezaměstnanosti. **G. Betcherman** (2000) uvádí, že země kontinentální Evropy mají vyšší indexy odrážející přísnější pravidla ochrany zaměstnanosti než anglosaské země včetně Kanady. Předpisy týkající se rozmisťování řádných i dočasných pracovníků jsou ve druhé skupině zemí mnohem slabší. To zahrnuje různé aspekty propouštění v případě kmenových zaměstnanců a svobodu uzavírat smlouvy na dobu určitou a prostřednictvím agentur pro dočasné zaměstnance.

U *ukazatele volná pracovní místa ve stavebnictví v podnicích s 10 a více zaměstnanci* záporný velmi slabý vliv činil 0,008. Z *pohledu věku* to byl výsledek vývoje ve věku 15–24 let (–0,012). Z *pohledu vzdělání* zjištěn velmi slabý záporný dopad pro nižší primární vzdělání (–0,012). V případě *zeměpisném* byli podpořeni dlouhodobě nezaměstnaní především v Nizozemsku (–0,012). **R. Archambault a M. Fortin** (2001) došli k závěru, že nárůst kanadské míry nezaměstnanosti byl způsoben šoky v míře participace a trendu. Protože tento trend také vysvětluje posun Beveridgeovy křivky doleva, nelze tento posun interpretovat jako pokles míry přirozené nezaměstnanosti. Samotná volná pracovní místa přímo reagují na nerovnováhu na trhu práce a jsou také hlavním zdrojem mechanismu potřebného k dotlačení trhu práce zpět do jeho rovnováhy. **R. J. Gordon a J. H. Stock** (1998) citují návrh k použití mzdové rovnice, který zahrnuje volná místa jako vysvětlující proměnnou. Pokud se mzdy řídí tím, jak obtížné je obsadit volná místa, posun Beveridgeovy křivky směrem k nižší nezaměstnanosti pro daná volná místa by byl v souladu s představou, že trh práce dnes funguje efektivněji. **A. Sharpe a T. C. Sargent** (2000) tvrdí, že expanzivní měnová politika, která obezřetně zkoumá limity NAIRU, může vést k velkému snížení míry nezaměstnanosti. Politiky, díky nimž se práce vyplácí (sleva na dani z příjmu), by mohly mít pozitivní vliv na zaměstnanost. Může existovat „práh flexibility“, který

musí splnit všechny země. Rysy systému mzdového vyjednávání, úrovně minimální mzdy, daně a legislativa na ochranu zaměstnanosti by měly podporovat nízkou míru nezaměstnanosti. Země s neregulovaným (Spojené státy) i regulovaným trhem práce (Nizozemsko) mohou dosáhnout nízké nezaměstnanosti, i když jsou zapotřebí příznivé podmínky poptávky. **M. N. Baily et al.** (1977) tvrdí, že problémem je vážný a chronický nedostatek pracovních míst pro teenagery, kteří jsou ochotni pracovat za převládající mzdu. Hlavní roli hrají právní překážky tržní rovnováhy (minimální mzda, zákonná ustanovení o „spravedlivé práci“, o stejné odměně pro všechny, kteří vykonávají stejnou práci). **D. N. F. Bell a D. G. Blanchflower** (2018) uvádí, že přirozená míra nezaměstnanost není neměnná. Pokles síly odborové moci a velikosti minimální mzdy činí přirozenou míru nižší. Dále navrhují využít faktu, že zlepšení v pracovních burzách, v dostupnosti informací o volných pracovních místech a nabídce pracovních sil díky internetu mají tendenci snižovat přirozenou míru.

U *ukazatele využití čtení online zpravodajských serverů/novin/zpravodajských časopisů pracovníky na plný pracovní úvazek* záporný velmi slabý vliv činil 0,007. Z **pohledu věku** to byl výsledek pouze ve věku 15–24 let (–0,05). Z **pohledu vzdělání** se jednalo jenom o velmi slabý záporný dopad pro nižší primární vzdělání (–0,04). V případě **zeměpisném** byli podpořeni dlouhodobě nezaměstnaní pouze v ČR (–0,20). **A. Stansbury a L. H. Summers** (2020) uvádí, že zatímco konkurenční doložky a profesní licenční požadavky mohou zvýšit náklady, vzestup internetu ve stejnou dobu podstatně snížil náklady na hledání práce pro pracovníky a zaměstnavatele. **J. D. Wisman a A. Pacitti** (2014) uvádí, že velké projekty, např. zakopávání inženýrských kabelů, poskytování veřejného širokopásmového přístupu k internetu do všech oblastí země, včetně venkovských, zlepšená doprava, nabízejí produktivní společensky užitečné cesty k zaměstnání. Akt plné zaměstnanosti z roku 1978 byl posledním pokusem o závazek vlády k plné zaměstnanosti. **J. T. Weishaupt** (2011) uvádí, že internetové banky volných míst jsou pouze nejzřetelnější z řady vývojových trendů souvisejících s IT. Nákup určité části intenzivních asistenčních služeb při hledání zaměstnání a školení na trhu práce od poskytovatelů ze soukromého sektoru se stal běžnou záležitostí.

### 3) Porovnání intenzity statisticky významného průměrného kladného a záporného vlivu ukazatelů age managementu na trh práce pro Českou republiku a vybrané země EU

Ze srovnání průměrné hodnoty ze všech modelů s kladným a záporným vztahem (viz příloha tab. 3) plyne převaha intenzity celkového negativního dopadu vybraných ukazatelů age managementu na dlouhodobě udržitelnou míru nezaměstnanosti NAIRU podle věku, pohlaví a vzdělání v ČR a vybraných zemích EU (+0,81 vs. –0,12). Z **pohledu věku** v intervalu od 15 do 24 let převýšení negativního dopadu nad



pozitivním bylo +2,45 vs. -0,22. Ve věku 25 až 49 let šlo o převýšení negativního dopadu nad pozitivním v poměru +0,23 vs. -0,13). Ve věku 50–64 byl zmapován naopak pozitivní vliv -0,08 a negativní pouze +0,03. **Při pohledu na vzdělání** byla zmapovaná vyšší negativní citlivost než pozitivní u nižšího primárního vzdělání (+1,00 vs. -0,16) a vyššího sekundárního vzdělání (+0,56 vs. -0,11). U terciálního vzdělání převažoval pozitivní dopad nad negativním (-0,06 vs. +0,04). V případě hodnocení intenzity vlivu **ukazatele země** byl lokalizován v České republice a ve Finsku převís negativního dopadu nad pozitivním negativním (+5,14 vs. -0,31; +0,59 vs. -0,17). V Německu a v Nizozemsku naopak převýšil pozitivní dopad nad negativním (-0,40 vs. +0,19; -0,55 vs. +0,03).

#### 4) Porovnání intenzity a charakteru statisticky neprokázaného vlivu ukazatelů age managementu na trh práce pro Českou republiku a vybrané země EU

**Ze srovnání průměrné hodnoty ze všech modelů s kladným a záporným vlivem** (viz příloha tab. 3) také vyplývá převaha intenzity pozitivního dopadu vybraných ukazatelů age managementu na dlouhodobě udržitelnou míru nezaměstnanosti NAIRU podle věku, pohlaví a vzdělání v ČR a ve vybraných zemích EU (-0,17). Především se jednalo pouze o vliv ukazatele podniky od 10 do 49 zaměstnanců s uzavřenou kolektivní smlouvou mezi sociálními partnery o DOV a ukazatele dočasně zaměstnaných mužů (15 až 24 let) s nižším primárním vzděláním.

**V případě věku** byl v intervalu od 15 do 24 let zjištěn pozitivní vliv (-0,20) a od 25 do 49 (-0,13). Konkrétně se jedná o dopad ukazatele účastníků (muži) kurzů DOV v podnicích od 10 do 49 zaměstnanců a ukazatele dočasně zaměstnaných mužů (15 až 24 let) s nižším primárním vzděláním. Ve věku 50–64 let také převážila pozitivní citlivost nad negativní (-0,18), a to především díky ukazatelům podniky od 10 do 49 zaměstnanců s uzavřenou kolektivní smlouvou mezi sociálními partnery o DOV a účastníkům mužů na kurzech DOV v podnicích s 250 a více zaměstnanci.

**Při pohledu na vzdělání** byla zmapovaná vyšší pozitivní citlivost než negativní u nižšího primárního vzdělání (-0,22) a u vyššího sekundárního (-0,15), a to u ukazatele podniky od 10 do 49 zaměstnanci s uzavřenou kolektivní smlouvou mezi sociálními partnery o DOV a ukazatele dočasně zaměstnaných mužů (15 až 24 let) s nižším primárním vzděláním. V případě terciálního vzdělání převaha pozitivního dopadu (-0,15) byla výsledkem ukazatele účastníků mužů na kurzech DOV v podnicích s 250 a více zaměstnanci a ukazatel podniky od 10 do 49 zaměstnanců s uzavřenou kolektivní smlouvou mezi sociálními partnery o DOV.

Při hodnocení intenzity vlivu **ukazatele země** byla v České republice, v Německu a ve Finsku zmapována převaha pozitivního dopadu nad negativním (-0,14; -0,28; -0,25). Jednalo se o výsledek dopadu ukazatele podniky od 10 do 49 zaměstnanců s uzavřenou kolektivní smlouvou mezi sociálními partnery o DOV a ukazatele

dočasně zaměstnaných mužů (15 až 24 let) s nižším primárním vzděláním. V Nizozemku také převážil pozitivní dopad nad negativním (-0,15) jako výsledek ukazatele účastníků mužů na kurzech DOV v podnicích s 250 a více zaměstnanci a ukazatele dočasně zaměstnaných mužů (15 až 24 let) s nižším primárním vzděláním.

## Přílohy

**Tab. 1:** Přehled regresních parametrů a statistik (NAIRU podle pohlaví, věku a vzdělání)

Závisle proměnná: NAIRU_VZDEL_0				
Nezávisle proměnné:	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0,39	0,11	3,61	0,00
_18_2_CVT_KOLEKSML_1001*	-0,57	0,17	-3,46	0,00
_13_2_STAVEB	-0,04	0,00	-12,31	0,00
_12_3_ZAM_CU_ZPRAVY	-0,54	0,06	-9,04	0,00
_19_5_CVT_M_UCAST_25001	0,07	0,04	1,97	0,05
_15_1_M_DOCZAM_NIZPRI03	-0,02	0,00	-5,37	0,00
_16_2_KSD_AUDIOFOTO_1	15,59	1,85	8,44	0,00
_14_10_M_ZAMEST_PU_25_54	-2,76	0,30	-9,16	0,00
<b>Included observations after adjustments</b>			384	
<b>R-squared</b>			0,98	
<b>Adjusted R-squared</b>			0,95	
<b>F-statistic</b>			30,51	
<b>Prob (F-stat)</b>			0,00	
<b>Durbin-Watsonova statistika</b>			0,90	

\*Jednotlivé kombinace interakce kategoriální proměnné s vysvětlující proměnnou u autora knihy

Zdroj: Vlastní propočty na podkladě dat Eurostatu

**Tab. 2:** Přehled odhadnutých hodnot regresních koeficientů a četnost neprokázaného vlivu ukazatelů z Modelu\_1 až Modelu\_7 na NAIRU podle věku, pohlaví a úrovně dosaženého vzdělání v České republice a ve vybraných zemích EU

Statistiky významný (SV), nevýznamný (SN) kladný a záporný vztah								
Závisle proměnná:	Míra nezaměstnanosti podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání – NAIRU (mzr. v p.b.)							
Číslo modelu: Nezávisle proměnná, četnost neprokázaného vlivu/Kategoriální proměnná	Model_1	Model_2	Model_3	Model_4	Model_5	Model_6	Model_7	Četnost nepro- kázané- ho vlivu
Celkem_SV_SN	-0,008	-0,007	-0,142	-0,358	-0,206	-0,052	0,806	384
Celkem_SV	-0,008	-0,007	-0,188	-0,216	-0,206	-0,064	0,806	341
Celkem_SN	Není	Není	0,023	-0,484	Není	-0,044	Není	43
15-24 let_SV_SN	-0,012	-0,053	-0,181	-0,513	-0,576	-0,058	2,449	-
25-49 let_SV_SN	-0,008	0,004	-0,130	-0,347	-0,148	-0,052	0,451	-
50-64 let_SV_SN	-0,006	0,012	-0,129	-0,267	-0,017	-0,049	0,067	-
15-24 let_SV	-0,012	-0,053	-0,225	-0,367	-0,576	-0,059	2,449	-
25-49 let_SV	-0,008	0,004	-0,191	-0,249	-0,148	-0,070	0,451	-
50-64 let_SV	0,007	0,012	-0,157	-0,088	-0,017	-0,062	0,067	-
15-24 let_SN	Není	Není	0,132	-0,658	Není	-0,058	Není	10
25-49 let_SN	Není	Není	0,054	-0,416	Není	-0,039	Není	17
50-64 let_SN	Není	Není	-0,043	-0,446	Není	-0,040	Není	16
Nižší primární_SV_SN	-0,012	-0,040	-0,182	-0,450	-0,260	-0,080	0,999	-
Vyšší sekundární_SV_SN	-0,007	0,008	-0,134	-0,343	-0,239	-0,036	1,114	-
Terciální_SV_SN	-0,004	0,018	-0,093	-0,243	-0,075	-0,036	0,057	-
Nižší primární_SV	-0,012	-0,040	-0,204	-0,340	-0,260	-0,105	0,999	-
Vyšší sekundární_SV	-0,007	0,008	-0,207	-0,075	-0,239	-0,022	1,114	-
Terciální_SV	-0,004	0,018	-0,119	-0,073	-0,075	-0,005	0,057	-
Nižší primární_SN	Není	Není	0,058	-0,671	Není	-0,045	Není	10
Vyšší sekundární_SN	Není	Není	0,083	-0,477	Není	-0,043	Není	19
Terciální_SN	Není	Není	-0,049	-0,344	Není	-0,046	Není	14
Česká republi- ka_SV_SN	-0,011	-0,204	0,046	-0,482	-1,041	-0,009	5,142	-
Německo_SV_SN	-0,009	0,018	-0,051	-0,562	0,359	-0,097	-0,752	-
Holandsko_SV_SN	-0,012	0,058	-0,379	0,007	-0,022	-0,074	-2,246	-
Finsko_SV_SN	-0,0002	0,099	-0,183	-0,396	-0,119	-0,029	1,082	-
Česká republika_SV	-0,011	-0,204	-0,009	-0,571	-1,041	-0,008	5,142	-
Německo_SV	-0,009	0,018	-0,051	-0,959	0,359	-0,225	-0,752	-
Holandsko_SV	-0,012	0,058	-0,402	0,007	-0,022	-0,081	-2,246	-

## KAPITOLA IV ZHODNOCENÍ VLIVU NÁSTROJŮ AGE MANAGEMENTU

Finsko_SV	-0,004	0,099	-0,183	-0,353	-0,119	Není	1,082	-
Česká republika_SN	Není	Není	0,064	-0,475	Není	-0,014	Není	13
Německo_SN	Není	Není	Není	-0,505	Není	-0,054	Není	13
Holandsko_SN	Není	Není	-0,222	Není	Není	-0,068	Není	6
Finsko_SN	Není	Není	Není	-0,468	Není	-0,029	Není	11

Zdroj: Vlastní propočty na podkladě dat Eurostatu

**Tab. 3:** Vliv ukazatelů age managementu z Modelu\_1 až Modelu\_7 na NAIRU podle věku, pohlaví a vzdělání ve vybraných zemích a v ČR – průměr modelů neprokázaného, kladného a záporného vztahu a rozdíl

Statisticky významný kladný vztah								
Závisle proměnná:	Míra nezaměstnanosti podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání – NAIRU (mzr. v p.b.)							
Číslo modelu: Nezávisle proměnná/ Kategoriální proměnná	Průměr všech modelů	Model_1	Model_2	Model_3	Model_4	Model_5	Model_6	Model_7
	Průměr	Model-Průměr	Model-Průměr	Model-Průměr	Model-Průměr	Model-Průměr	Model-Průměr	Model-Průměr
<b>Celkem</b>	0,806	X	X	X	X	X	X	0,000
<b>15-24 let</b>	2,449	X	X	X	X	X	X	0,000
<b>25-49 let</b>	0,227	X	-0,224	X	X	X	X	0,224
<b>50-64 let</b>	0,029	-0,022	-0,017	X	X	X	X	0,038
<b>Nižší primární</b>	0,999	X	X	X	X	X	X	0,000
<b>Vyšší sekundární</b>	0,561	X	-0,553	X	X	X	X	0,553
<b>Terciální</b>	0,037	X	-0,020	X	X	X	X	0,020
<b>Česká republika</b>	5,142	X	X	X	X	X	X	0,000
<b>Německo</b>	0,189	X	-0,171	X	X	0,171	X	X
<b>Holandsko</b>	0,033	X	0,025	X	-0,025	X	X	X
<b>Finsko</b>	0,591	X	-0,492	X	X	X	X	0,492

## AGE MANAGEMENT CESTA K DLOUHODOBĚ UDRŽITELNÉ NEZAMĚSTNANOSTI

Statisticky významný záporný vztah									
Závisle proměnná:	Míra nezaměstnanosti podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání – NAIRU (mzr. v p.b.)								
Číslo modelu: Nezávisle proměnná/ KATEGORIÁLNÍ proměnná	Průměr všech modelů	Model _1	Model _2	Model _3	Model _4	Model _5	Model _6	Model _7	Průměr všech modelů
	Průměr	Model-Průměr	Model-Průměr	Model-Průměr	Model-Průměr	Model-Průměr	Model-Průměr	Model-Průměr	Průměr kladný-Průměr záporný
<b>Celkem</b>	-0,115	0,107	0,108	-0,073	-0,101	-0,091	0,051	X	0,921
<b>15-24 let</b>	-0,215	0,204	0,162	-0,010	-0,152	-0,361	0,157	X	2,665
<b>25-49 let</b>	-0,133	0,125	X	-0,058	-0,116	-0,015	0,063	X	0,360
<b>50-64 let</b>	-0,081	X	X	-0,076	-0,007	0,064	0,019	X	0,109
<b>Nižší primární</b>	-0,160	0,148	0,120	-0,044	-0,179	-0,100	0,055	X	1,159
<b>Vyšší sekundární</b>	-0,110	0,103	X	-0,097	0,035	-0,129	0,088	X	0,671
<b>Terciální</b>	-0,055	0,051	X	-0,064	-0,018	-0,019	0,050	X	0,092
<b>Česká republika</b>	-0,308	0,296	0,103	0,298	-0,264	-0,734	0,299	X	5,450
<b>Německo</b>	-0,399	0,391	X	0,348	-0,560	X	0,174	-0,353	0,588
<b>Holandsko</b>	-0,553	0,540	X	0,151	X	0,531	0,472	-1,694	0,585
<b>Finsko</b>	-0,165	0,160	X	-0,018	-0,188	0,046	X	X	0,755

Statisticky nevýznamný vztah									
Závisle proměnná:	Míra nezaměstnanosti podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání – NAIRU (mzr. v p.b.)								
Číslo modelu: Nezávisle proměnná/ KATEGORIÁLNÍ proměnná	Průměr všech modelů	Model _1	Model _2	Model _3	Model _4	Model _5	Model _6	Model _7	
	Průměr	Model-Průměr	Model-Průměr	Model-Průměr	Model-Průměr	Model-Průměr	Model-Průměr	Model-Průměr	
<b>Celkem</b>	-0,168	X	X	0,192	-0,315	X	0,124	X	
<b>15-24 let</b>	-0,195	X	X	0,327	-0,463	X	0,137	X	
<b>25-49 let</b>	-0,134	X	X	0,188	-0,282	X	0,095	X	
<b>50-64 let</b>	-0,176	X	X	0,133	-0,269	X	0,136	X	
<b>Nižší primární</b>	-0,219	X	X	0,277	-0,452	X	0,174	X	
<b>Vyšší sekundární</b>	-0,146	X	X	0,229	-0,332	X	0,103	X	

<b>Terciální</b>	-0,146	X	X	0,098	-0,198	X	0,100	X
<b>Česká republika</b>	-0,142	X	X	0,206	-0,333	X	0,127	X
<b>Německo</b>	-0,280	X	X	X	-0,225	X	0,225	X
<b>Holandsko</b>	-0,145	X	X	-0,077	X	X	0,077	X
<b>Finsko</b>	-0,249	X	X	X	-0,220	X	0,220	X

Zdroj: Vlastní propočten na podkladě dat Eurostatu

## Použitá literatura

- Adams, J.; Greig, M.; McQuaid, R. W. 2002. Mismatch in Local Labour Markets in Central: The Neglected Role of Demand. *Urban Studies*, Vol. 39, No. 8, pp. 1399–1416, Published by: Sage Publications, Ltd. URL: <https://www.jstor.org/stable/43196928>
- Akerlof, G. A.; Dickens, W. T.; Perry, G. L.; Bewley, T. F.; Blinder, A. S. 2000. Near-Rational Wage and Price Setting and the Long-Run Phillips Curve. *Brookings Papers on Economic Activity*, No. 1, pp. 1–60, Published by: Brookings Institution Press URL: <https://www.jstor.org/stable/2667348>
- Amable, B.; Mayhew, K. 2011. Unemployment in the OECD. *Oxford Review of Economic Policy*, Vol. 27, No. 2, Unemployment, pp. 207–220, Published by: Oxford University Press URL: <https://www.jstor.org/stable/43744471>
- Archambault, R.; Fortin, M. 2001. The Beveridge Curve and Unemployment Fluctuations in Canada. *The Canadian Journal of Economics / Revue canadienne d'Économique*, Vol. 34, No. 1, pp. 58–81, Published by: Wiley on behalf of the Canadian Economics Association Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/2667401>
- Baily, M. N.; Tobin, J.; Holt, Ch.; Wachter, M.; Tobin, J.; Juster, T.; Friedman, B.; Perry, G.; Hall, R.; Okun, A.; Feldstein, M.; Duesenberry, J.; Gordon, R. J. 1977. Macroeconomic Effects of Selective Public Employment and Wage Subsidies. *Brookings Papers on Economic Activity*, Vol. 1977, No. 2, pp. 511–544, Published by: Brookings Institution Press URL: <https://www.jstor.org/stable/2534409>
- Ball, L.; Mankiw, N.G. 2002. The NAIRU in Theory and Practice. *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 16, No. 4, pp. 115–136, Published by: American Economic Association URL: <https://www.jstor.org/stable/3216917>
- Ball, L.; Mankiw, N. G.; Nordhaus, W. D. 1999. Aggregate Demand and Long-Run Unemployment. *Brookings Papers on Economic Activity*, Vol. 1999, No. 2, pp. 189–251, Published by: Brookings Institution Press URL: <https://www.jstor.org/stable/2534680>
- Belman, D. a Wolfson, P. J. 2014. Chapter Title: Labor Force Participation Rate, Unemployment, and Vacancies. Book Title: *What Does the Minimum Wage Do?* Published by: W. E. Upjohn Institute. URL: <https://www.jstor.org/stable/j.ctvh4zgf2.13>
- Bell, D. N. F.; Blanchflower, D. G. 2018. The Lack of Wage Growth and the Falling NAIRU. *National Institute Economic Review*, No. 245, pp. R40–R55, Published by: Cambridge University Press URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/48562312>

- Betcherman, G. 2000. Structural Unemployment: How Important Are Labour Market Policies and Institutions? *Canadian Public Policy / Analyse de Politiques*, Vol. 26, Supplement: Structural Aspects of Unemployment in Canada, pp. S131–S140, Published by: University of Toronto Press on behalf of Canadian Public Policy URL: <https://www.jstor.org/stable/3552508>
- Blanchard, O. J.; Diamond, P.; Hall, R. E.; Yellen, J. 1989. The Beveridge Curve. *Brookings Papers on Economic Activity*, Vol. 1989, No., pp. 1–76, Published by: Brookings Institution Press URL: <https://www.jstor.org/stable/2534495>
- Bonatti, L. 2017. Anemic Economic Growth in Advanced Economies: Structural Factors and the Impotence of Expansionary Macroeconomic Policies. *Rivista Internazionale di Scienze Sociali*, Anno 125, No. 2, pp. 131–172. Published by: Vita e Pensiero – Pubblicazioni dell'Università Cattolica del Sacro Cuore URL: <https://www.jstor.org/stable/44841861>
- Brunello, G.; Lupi, C.; Ordine, P. Regional Disparities and the Italian NAIRU. *Oxford Economic Papers*, Vol. 52, No. 1, Special Issue on Unemployment Dynamics and the Natural Rate, pp. 146–177, Published by: Oxford University Press URL: <https://www.jstor.org/stable/3488747>
- Daly, M. C.; Hobijn, B.; Şahin, A.; Valletta, R. G. 2012. A Search and Matching Approach to Labor Markets: Did the Natural Rate of Unemployment Rise? *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 26, No. 3, pp. 3–26, Published by: American Economic Association Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/41581129>
- De la Cámara, C. 2003. Assessment of Employment Policies in Poland. *Eastern European Economics*, Vol. 41, No. 3, pp. 29–59, Published by: Taylor & Francis, Ltd. URL: <https://www.jstor.org/stable/4380338>
- Dew-Becker, J.; Gordon, R. J. 2005. Where Did the Productivity Growth Go? *Inflation Dynamics and the Distribution of Income*. *Brookings Papers on Economic Activity*, Vol. 2005, No. 2, pp. 67–127, Published by: Brookings Institution Press URL: <https://www.jstor.org/stable/3805118>
- Elsby, M. W. L.; Hobijn, B.; Şahin, A.; Katz, L. F.; Shimer, R. 2010. The Labor Market in the Great Recession [with Comments and Discussion]. *Brookings Papers on Economic Activity*, pp. 1–69, Published by: Brookings Institution Press URL: <https://www.jstor.org/stable/40930481>
- Ernst, E.; Rani, U. 2011. Understanding unemployment flows. *Oxford Review of Economic Policy*, Vol. 27, No. 2, Unemployment, pp. 268–294, Published by: Oxford University Press URL: <https://www.jstor.org/stable/43744474>
- EViews. 2013. EViews Version 7 Help Topics
- Fabiani, S.; Mestre, R. 2000. Alternative measures of the NAIRU in the euro area: estimates and assessment. ECB WP
- Ferreiro, J. 2004. Decentralized versus Centralized Collective Bargaining: Is the Collective Bargaining Structure in Spain Efficient? *Journal of Post Keynesian Economics*, Vol. 26, No. 4, pp. 695–728, Published by: Taylor & Francis, Ltd. URL: <https://www.jstor.org/stable/4538902>
- Fitoussi, J.; Jestaz, D.; Phelps, E. S.; Zoega, G.; Blanchard, O.; Sims, Ch. A. 2000. Roots of the Recent Recoveries: Labor Reforms or Private Sector Forces? *Brookings Papers on*

- Economic Activity, Vol. 2000, No. 1, pp. 237–311, Published by: Brookings Institution Press URL: <https://www.jstor.org/stable/2667351>
- Glyn, A. 1995. The Assessment: Unemployment and Inequality. Oxford Review of Economic Policy, Vol. 11, No. 1, Unemployment, pp. 1–25, Published by: Oxford University Press URL: <https://www.jstor.org/stable/23606388>
- Gordon, R. J. 2003. Exploding Productivity Growth: Context, Causes, and Implications. Brookings Papers on Economic Activity, Vol. 2003, No. 2, pp. 207–279, Published by: Brookings Institution Press URL: <https://www.jstor.org/stable/1209194>
- Gordon, R. J.; Stock, J.H. 1998. Foundations of the Goldilocks Economy: Supply Shocks and the Time-Varying NAIRU. Brookings Papers on Economic Activity, Vol. 1998, No. 2, pp. 297–346, Published by: Brookings Institution Press Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/2534696>
- Grabowska-Lusinska, I. 2008. Chapter Title: Skills shortage, emigration and unemployment in Poland: Causes and implications of disequilibrium in the Polish labour market Chapter. Book Title: A Continent Moving West? Book Subtitle: EU Enlargement and Labour, Migration from Central and Eastern Europe Book. Amsterdam University Press URL: <https://www.jstor.org/stable/j.ctt46n229.11>
- Gray, D. M. 2002. Early Retirement Programs and Wage Restraint: Empirical Evidence from France. ILR Review, Vol. 55, No. 3, pp. 512–532, Published by: Sage Publications, Inc. URL: <https://www.jstor.org/stable/2696054>
- Jašová, E. 2023. The Non-Accelerating Inflation Rate of Unemployment as an alternative to the Non-Accelerating Inflation Rate of Unemployment for the period of the COVID-19 pandemic: the example of the industries of the Czech Republic. Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics
- Jašová, E.; Kadeřábková, B. 2019. Analýza vlivu sladování rodinného a pracovního života žen prizmatem míry nezaměstnanosti neakcelerující inflaci v České republice. Politická ekonomie, Vysoká škola ekonomická v Praze, Nakladatelství Oeconomica, Praha, 2/2019, ISSN 0032-3233
- Jašová, E.; Kadeřábková, B.; Čermáková, K. 2017. Use of the Method of the Stochastic Trend for NAIRU Estimation in the Czech Republic and Slovakia at the Macro- And Meso-Levels, Ekonomika Istraživanja-Economic Research, Chorvatsko, ISSN 1331-677X (Print).
- Jašová, E.; Čermáková, K.; Kadeřábková, B.; Procházka, P. 2016. Působení institucionálních faktorů na strukturální a cyklickou nezaměstnanost v zemích Visegrádské skupiny. Politická ekonomie, Vysoká škola ekonomická v Praze, Nakladatelství Oeconomica, Praha, 1/2016, ISSN 0032-3233.
- Jašová, E. 2016. Koncept a metody odhadu NAIRU a hospodářského cyklu na trhu práce v zemích Visegrádské skupiny. Disertační práce. Národohospodářská fakulta VŠE v Praze.
- Jašová, E. 2015. Reflecting the Demand Shocks in the NAIRU of the Visegrad Group Countries and the Consequences for the Economic Policy, Computation and Economic Cybernetics Studies, Academy of Economic Studies in Bucharest, Romania, Number 3/2015, Volume 49, 2015, Format: online ISSN 1842–3264, Format: print ISSN 0424–267 X.



- Jašová, E. 2014. A Model for Estimation of NAIRU Extended by Demand Shocks and its Application to Business Cycle Analysis in the Labour Market in Hungary and Poland. 2nd Economics & Finance Conference, International Institute of Social and Economic Sciences, Vienna, Austria, ISBN: 978-80-87927-01-4, 3. až 6. 2014, účast v e-sekci a publikace textu v Proceedings.
- Jašová, E. 2013. Comparing NAIRU and economic cycle from the perspective of labour market in the countries of the Visegrad Group, Conference proceedings ze 4. International Academic Conference, Prague Christmas conference, IISES and University of Economics in Prague – Economic faculty, Prague, ISBN: 978-80-905241-3-2.
- Jašová, E.; Kadeřábková, B. 2012. Comparing NAIRU and Economic Cycle from the Perspective of Labour Market in the Countries of the Visegrad Group. Economic Studies journal, Bulgarian Academy of Sciences, p. 3–23, Sofia, Issue 4, volume XXI, ISSN 0205-3292. Bulharsko.
- Jašová, E. 2009. Podobnosti a rozdíly ve vývoji míry nezaměstnanosti neakcelerující inflaci a hospodářského cyklu ve vybraných středoevropských zemích do roku 2008. Současná Evropa,
- Jašová, E. 2008. Aplikace metod odhadu jednorovnicového NAIRU na datech Visegrádské skupiny, Globalizácia a jej sociálno-ekonomické dôsledky '08, ISBN 979-80-969745-1-0, Žilina. Centrum evropských studií VŠE, Praha.
- Kadeřábková, B.; Jašová, E. 2015. Measuring of the economic cycle on the labour market in the Czech construction Sector by the means of NAIRU. Civil Engineering Journal, Stavební obzor, No. 14, 3-2015, s. 1–9.
- Layard, R.; Bean, Ch. 1989. Why Does Unemployment Persist? The Scandinavian Journal of Economics, Vol. 91, No. 2, 90th Anniversary Symposium: Whither Macroeconomics?, pp. 371–396. Published by: Wiley on behalf of The Scandinavian Journal of Economics URL: <https://www.jstor.org/stable/3440117>
- Liu, De-Chih. 2021. The Unemployment invariance Hypothesis. Hitotsubashi Journal of Economics, Vol. 62, No. 2, pp. 178–199, Published by: Hitotsubashi University URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/27084658>
- Madrick, J. 2007. Demand-Led Growth, Government Intervention, and Public Investment: Broadening the Policy Choices for America. Challenge, Vol. 50, No. 6, pp. 51–90, Published by: Taylor & Francis, Ltd. URL: <https://www.jstor.org/stable/40722482>
- Mayhew, K. 2015. UK labour market policy then and now. Oxford Review of Economic Policy, Vol. 31, No. 2, Thirtieth Anniversary Issue of the Oxford Review of Economic Policy, pp. 199–216, Published by: Oxford University Press URL: <https://www.jstor.org/stable/43664640>
- Patrick, A.; Minford, L. 1993. Has Labour Market Economics Achieved a Synthesis? Reviewed Work(s): Unemployment by Richard Layard, Steven Nickell and Richard Jackman: Europe's Unemployment Problem by Jacques Drèze and Charles Bean Review by: Source: The Economic Journal, Vol. 103, No. 419, pp. 1050–1056, Published by: Oxford University Press on behalf of the Royal Economic Society URL: <https://www.jstor.org/stable/2234721>
- Perry, G. L. 2002. The Recent Recession, the Current Recovery, and Stock Prices. Comment and Discussion. Brookings Papers on Economic Activity, Vol. 2002, No. 1, pp. 221–228, Published by: Brookings Institution Press URL: <https://www.jstor.org/stable/1209179>

- Pissarides, Ch.; Layard, R.; Hellwig, H. 1986. Unemployment and Vacancies in Britain. *Economic Policy*, Vol. 1, No. 3, pp. 499–559, Published by: Oxford University Press on behalf of the Centre for Economic Policy Research, Center for Economic Studies, CESifo Group, and the Maison des Sciences de l'Homme URL: <https://www.jstor.org/stable/1344583>
- Sharpe, A.; Sargent, T. C. 2000. Structural Aspects of Unemployment in Canada: Introduction and Overview. *Canadian Public Policy / Analyse de Politiques*, Vol. 26, Supplement: Structural Aspects of Unemployment in Canada, pp. S1–S5, Published by: University of Toronto Press on behalf of Canadian Public Policy URL: <https://www.jstor.org/stable/3552500>
- Shugan, S. M. 2007. Does Good Marketing Cause Bad Unemployment? *Marketing Science*, Vol. 26, No. 1, pp. 1–17, Published by: INFORMS URL: <https://www.jstor.org/stable/40057070>
- Simonazzi, A. 2003. Innovation and growth: supply and demand factors in the recent US expansion. *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 27, No. 5, pp. 647–669, Published by: Oxford University Press URL: <https://www.jstor.org/stable/23602114>
- Stanford, J.; Hardy, T.; Stewart, A. 2018. Australia, we have a problem. Book Title: *The Wages Crisis in Australia* Book Subtitle: *What it is and what to do about it*, Published by: University of Adelaide Press URL: <https://www.jstor.org/stable/j.ctvb4bt9f.5>
- Stansbury, A.; Summers, L. H. 2020. The Declining Worker Power Hypothesis. *Brookings Papers on Economic Activity*, pp. 1–77, Published by: Brookings Institution Press URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/26996621>
- Tobin, J. 1997. Supply Constraints on Employment and Output: NAIRU versus Natural Rate. Cowles Foundation Paper 1150. Yale University, New Haven
- Weishaupt, J. T. 2011. Chapter Title: *The OECD's Repeated Reassessments and the EU as a Proliferator of New Ideas*. Book Title: *From the Manpower Revolution to the Activation Paradigm* Book Subtitle: *Explaining Institutional Continuity and Change in an Integrating Europe* Book. Published by: Amsterdam University Press URL: <https://www.jstor.org/stable/j.ctt46mvws.10>
- Weishaupt, J. T. 1991. Labour Market Policy Regimes in Crisis: Divergence into Three Distinct Clusters, Book Title: *From the Manpower Revolution to the Activation Paradigm* Book Subtitle: *Explaining Institutional Continuity and Change in an Integrating Europe* Book, Published by: Amsterdam University Press URL: <https://www.jstor.org/stable/j.ctt46mvws.9>
- Wilkinson, F. 2012. Wages, economic development and the customary standard of life. *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 36, No. 6, Special Issue: *New Perspectives on the Work of Piero Sraffa*, pp. 1497–1534, Published by: Oxford University Press URL: <https://www.jstor.org/stable/24232477>
- Wisman, J. D.; Pacitti, A. 2014. Ending the Unemployment Crisis with Guaranteed Employment and Retraining. *Journal of Economic Issues*, Vol. 48, No. 3, pp. 679–705, Published by: Taylor & Francis, Ltd. URL: <https://www.jstor.org/stable/43905836>

# Kapitola V

## Vyhodnocení dopadu opatření age managementu na vývoj fází ekonomického cyklu na trhu práce České republiky a vybraných zemí eurozóny podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání

### Úvod

V této kapitole chceme s pomocí ekonometrického nástroje ověřit využitelnost age managementu podle různých konceptů/modelů/měření (v ČR již aplikovaného konceptu pracovní schopnosti) dle desk research z první části této kapitoly na teoretický ukazatel mezera nezaměstnanosti podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání v České republice a ve vybraných zemích eurozóny. Nejdříve zmapujeme zásadní závěry o konceptu mezery nezaměstnanosti, metodách jejího odhadu a hlavní závěry z mezinárodních a domácích analýz. Dále předložíme výsledky mezinárodního výzkumu v oblasti teoretického a empirického vlivu opatření age managementu na tento ukazatel. V další části popíšeme použité zdroje dat a metodu analýzy. Následně analyzujeme charakter a intenzitu vlivu ukazatelů, které zastupují opatření age managementu (firm i jednotlivců), na mezeru nezaměstnanosti podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání. Regresní analýzou získané hodnoty upraveného regresního koeficientu i zde rozdělíme do tří skupin (statisticky významné kladné hodnoty, resp. záporné hodnoty a statisticky nevýznamné hodnoty). Ekonometrické výsledky v případě mezery nezaměstnanosti (tj. regresní koeficient s kladným či záporným znaménkem) neposkytují informace o fázi ekonomického cyklu (recese či konjunktura), ale pouze o intenzitě a charakteru dopadu meziroční změny opatření age managementu na trh práce.

Poslední částí této kapitoly bude přehled závěrů z provedené ekonometrické analýzy. Nejdříve jsme potvrdili vliv (jeho charakter a intenzitu) změn vybraných ukazatelů age managementu (firm i jednotlivců) na mezeru nezaměstnanosti podle věku, pohlaví, vzdělání v České republice a ve vybraných zemích EU. Dále jsme porovnali výsledky naší empirické analýzy se závěry vybraných zahraničních studií, domácí

odborné veřejnosti a strategickými materiály ČR. Při tomto srovnání jsme zvýšenou pozornost věnovali porovnání našich výsledků se závěry teoreticko-empirického výzkumu týkajícího se odolnosti důchodového systému vůči stárnutí populace a aplikace strukturálních ekonomických a finančních reforem pro stabilnější a udržitelnější eurozónu (I. kapitola této knihy). Konkrétně jsme část Závěr rozdělili na: 1) Zmapování intenzity celkového (statisticky významný i nevýznamný) kladného a záporného vlivu ukazatelů age managementu na trh práce; 2) Zmapování intenzity statisticky významného kladného a záporného vlivu ukazatelů age managementu na trh práce; 3) Porovnání intenzity statisticky významného průměrného kladného a záporného vlivu ukazatelů age managementu na trh práce; 4) Porovnání intenzity a charakteru statisticky neprokázaného vlivu ukazatelů age managementu na trh práce pro Českou republiku a vybrané země EU.

## **1. Koncept mezery nezaměstnanosti, metody jejího odhadu a hlavní závěry z analýz**

### **1.1 Koncept mezery nezaměstnanosti do období prvotního dopadu globální recese**

Podle E. Jašové (2016):

- Mezera nezaměstnanosti je dle předpokladů řízena současnou a zpožděnou mezerou výstupu (Basistha a Nelson).
- Vysoké převýšení NAIRU skutečnou mírou nezaměstnaností signalizovalo přítomnost strukturálních posunů v ekonomice ústících ve zvýšení hodnoty NAIRU v blízké budoucnosti. V roce 1999 zvýšení hodnoty NAIRU souviselo s urychlením restrukturalizace domácí ekonomiky a v roce 2008 může být důsledkem přesunu globální finanční a ekonomické recese na český trh práce a do reálné ekonomiky vůbec (Jašová et al.).
- Intenzivní pozitivní mezera je odhadnuta v letech 2007 a 2008, kdy HP filtr nezohledňuje v NAIRU poslední razantní zlepšení ve vývoji skutečné míry nezaměstnanosti.
- Malá mezera nezaměstnanosti ve 3. čtvrtletí 2010 (jen 0,1 p. b.) může být předzvěstí přechodu do fáze stagnace (Kadeřábková a Jašová).
- Ke konci analyzovaného období se v České republice a u mužů negativní mezera po krátkém snížení zase zvětšuje. U žen dlouhá stagnace negativní mezery může být předzvěstí zlepšení na trhu práce v nejbližším krátkém období v České republice.

## 1.2 Nalezení vhodného konceptu PC a metody odhadu NAIRU pro data Maďarska a Polska

Podle E. Jašové a B. Kadeřábkové (2012); E. Jašové (2009) a E. Jašové (2008):

- Kalmanův filtr může být aplikován k odvození předstihu ve vývoji na trhu práce v jedné zemi před ostatními. Tento předstih lze využít k tvorbě krátkodobé predikce vývoje. Za leading indikátor může být v této analýze pokládán vývoj gapu na konci analyzovaného období v Maďarsku. Dopad fenoménu globální recese metoda Kalmanova filtru odhadla pouze v prostředí Maďarska (počátek této fáze 3. čtvrtletí 2008). V Polsku metoda Kalmanova filtru na přechod do nové fáze recese na konci analyzovaného období neupozornila.

## 1.3 Porovnání vývoje v čase proměnlivého NAIRU a ekonomického cyklu na makro- a mezourovni České republiky a Slovenska podle tří metod

Podle E. Jašové et al. (2017); B. Kadeřábkové a E. Jašové (2015) a E. Jašové (2013):

- Vliv globální recese v průmyslu se podle stochastického trendu objevuje od 2. čtvrtletí 2009 a působí do 2. čtvrtletí 2010. Počátek tohoto fenoménu nejrychleji tedy zachytil Kalmanův filtr (2. čtvrtletí 2008), pak následoval HP filtr (1. čtvrtletí 2009) a nakonec stochastický trend. Umístění globální recese je podle stochastického trendu v souladu s vývojem reálných dat. Ve stavebnictví se s použitím stochastického trendu globální recese na trhu práce projevila od 1. čtvrtletí 2009 do 4. čtvrtletí 2012.
- Nejednoznačně z pohledu jednotlivých metod vyznívá hodnocení poslední části sledovaného období. Podle stochastického trendu v českém národním hospodářství byl vývoj v období od 2. čtvrtletí 2011 do 4. čtvrtletí 2012 obdobný jako u Kalmanova filtru. Podle HP filtru tato fáze započala se zpožděním jednoho čtvrtletí, nicméně jako první naznačila v posledním čtvrtletí příchod fáze stagnace a pravděpodobnost přehoupnutí do fáze nové recese. Stochastický trend se plně ztotožnil s Kalmanovým filtrem.
- Na Slovensku model stochastického trendu od 3. čtvrtletí 2011 již odhaduje pozitivní gap nezaměstnanosti a období mělké konjunktury, což je v rozporu s vývojem reálných dat. HP filtr a Kalmanův filtr v tomto případě se tedy ukázaly jako vhodnější metody k odhadu NAIRU v nestabilním prostředí než stochastický trend.

## 1.4 Působení institucionálních faktorů na strukturální a cyklickou nezaměstnanost v zemích Visegrádské skupiny

Podle E. Jašové et al. (2016):

- Faktor aktivní politiky zaměstnanosti (výdaje na tyto politiky) ovlivňoval negativně cyklickou nezaměstnanost velice slabě na Slovensku a v Maďarsku. V případě České republiky a Polska žádný negativní vliv nebyl nalezen.
- Systém sociálních benefitů během trvání nezaměstnanosti, reprezentovaný průměrnou výší dávky v nezaměstnanosti, neovlivňoval cyklickou nezaměstnanost na Slovensku a v Polsku, v České republice a také v Maďarsku lze mluvit o malém negativním působení na tento typ nezaměstnanosti. Empirické výsledky tedy spíše odporují závěrům Jackmana, Layarda s Nickellem (1996), Blancharda s Wolferssem (1999), kteří naznačují negativní dopad institucionálního faktoru na trh práce.

## 1.5 Promítnutí poptávkových šoků do odhadu NAIRU a ekonomického cyklu na trhu práce zemí V4 a konsekvence pro hospodářskou politiku

Podle E. Jašové (2015) a E. Jašové (2014):

- Dílčí analýza naznačila, že k úspěšnému překonání překážek v předělových obdobích nestačí pouze podpora široké veřejnosti. Ta musí být doprovázená opatřeními hospodářské politiky, neboť pouhé doladování tržních sil v ekonomice státem nestačí. Dále je nutné načasování a vzájemné sladění opatření jednotlivých institucí v ekonomice. Na druhé straně negativní očekávání budoucího vývoje spotřebiteli v období recese a pesimistická očekávání po skončení recese neměla reálný dopad na trh práce.
- V době bezprostředně po recesi došlo ke zvýšení pozitivních gapů nezaměstnanosti a prodloužilo se období konjunktury. Tedy výše zmíněné důvody pro lokalizované scénáře (neshody ve vládní koalici, komentáře odborné veřejnosti a médií o účincích reformů, vyhlídka úsporných opatření, odkládání zavedení protikrizových opatření a reformů) nakonec dle analýzy neovlivnily vývoj mezery nezaměstnanosti.

## 1.6 Analýza vlivu slad'ování rodinného a pracovního života žen prizmatem míry nezaměstnanosti neakcelerující inflaci v České republice

Podle **E. Jašové** a **B. Kadeřábkové** (2019):

- Snaha vlády ČR o podporu slad'ování pracovního a rodinného života souvisí s jejím zájmem na zvýšení účasti pracovních sil na trhu práce především žen v době, kdy se ekonomika přibližuje vrcholu fáze růstu (HDP se nachází nad potenciálem a míra nezaměstnanosti je pod přirozenou mírou nezaměstnanosti, tj. NAIRU).
- Pro správné fungování trhu práce a pro dlouhodobý hospodářský růst je také významný tzv. churning, který mapuje vývoj v rámci skupiny pracovníků. Konkrétně podchycuje např. změnu pracovních pozic v podnicích a mezi podniky, čímž se zvyšuje produktivita práce.

## 1.7 Aplikace alternativních konceptů NAIRU a NARRU k ověření využitelnosti nepozorovatelných proměnných pro tvůrce hospodářské politiky na datech sektorů

Podle **E. Jašové** (2023):

- **Nižší hodnota kladné mezery nezaměstnanosti (recese)** u konceptu NAIRU než u NARRU (NARRU – Non-Accelerating Infection Rate of Unemployment) v celém sledovaném období koronavirové pandemie (leden 2020 až březen 2021) implikuje vznik epidemiologicko-ekonomické nerovnováhy vlivem epidemických tlaků, tlaky ekonomické by měly být pod kontrolou. Vláda tak měla být při epidemiologických restrikcích důslednější (např. delší, komplexnější a přísnější lockdown – Blatný, 2021). Dále měla vláda klást větší důraz na prevenci nákazy (např. včasný dostatek respirátorů, testů a vakcíny, shodně se závěry Kulveit (2021). Také měla být více podporována zaměstnanost v době uzavírání firem, i když řada ekonomicko-sociálních opatření MPSV (např. Program Antivirus; Izolačka), Ministerstva průmyslu a obchodu (MPO) (např. Kurzarbeit; Program COVID – Gastro) a Ministerstva financí – MF (např. Velký liberalizační balíček) podpořila ekonomiku i společnost v boji proti pandemii.
- V prvním období (leden až březen 2020) – fáze s převahou počtu měsíců bez covidu-19 měla být protiepidemická opatření z pohledu zdraví občanů více dodržována. Kvůli odvětví administrativní činnosti vyhlášený lockdown měl být delší a komplexnější, více diskutován s epidemiology a zdravotníky, více odrážet

situaci v regionech, viz např. Blatný (2021). Naopak pozitivní dopad na ekonomiku i občany měla protiepidemická opatření MPSV (např. program Antivirus), MPO (např. Kurzarbeit) a MF (např. kompenzační bonus).

- Ve třetím období (červenec až září 2020) – fáze rozvolnění a mírné utážení opatření proti covidu-19 došlo k další akceleraci epidemie v době, kdy přiměřené zpřísnění restrikcí by neeskalovalo recesi na trhu práce hlavně v administrativě, ve zpracovatelském průmyslu a ve stavebnictví. Vláda neměla tak zásadně rozvolnit opatření v květnu a v červnu. Nošení roušek ve vnitřních prostorech bylo nejdříve nařízeno a následně zrušeno, vláda odmítá zavést výraznější opatření (např. roušky ve vnitřních prostorech). Heger (2021) také upozorňuje na to, že společnost ztratila důvěru ve vládu, což se projevilo nedodržováním opatření a následným růstem nemocnosti a úmrtí. Na druhou stranu řada ekonomicko-sociálních opatření MPSV (např. zrušení karenční doby), MPO (např. výzva k programu COVID – nájemné) a MF (např. vyplacení příspěvků obcím ke kompenzaci daňových příjmů) zabránila další eskalaci recese.
- Ve čtvrtém období (říjen až prosinec 2020) – fáze s převahou tvrdého lockdownu a rozvolnění a mírné utážení opatření proti covidu-19 byla dále akcelerována epidemie v době, kdy přiměřené zpřísnění restrikcí a cílení opatření by neprohloubilo recesi na trhu práce především v ubytování a v obchodě. Vláda v říjnu zavádí restrikce (např. profesionální sport se bude hrát bez diváků). V listopadu se začíná testovat. V prosinci 2020 vláda odmítá zpřísnit opatření, která přes varování expertů před Vánocemi uvolnila. Od 27. prosince začátek očkování. Na druhou stranu řada cílených ekonomicko-sociálních opatření MPSV (např. 5 000 korun pro všechny důchodce), MPO (např. mimořádná okamžitá pomoc MOP COVID-19) a MF (např. posun placení daně z příjmů) snížila bezprostřední prohloubení recese.
- V pátém období (leden až březen 2021) – fáze s převahou tvrdého lockdownu a rozvolnění opatření proti covidu-19 chránila dostatečně razantní protiepidemická opatření zdraví občanů. Opatření také umožnila podnikání podnikům bez výkyvů v jejich produkci. Vláda v lednu do škol vrátila pouze žáky 1. a 2. tříd. V únoru byly uzavřeny služby a omezen pohyb. V březnu 2021 jsou povoleny cesty do přírody v okrese bydliště. Na druhou stranu řada efektivně aplikovaných ekonomicko-sociálních opatření MPSV (např. izolačka), MPO (např. program pro všechny uzavřené provozovny) a MF (např. prominutí DPH na respirátory) snížila bezprostřední dopad epidemie na ekonomiku i občany.
- **Naopak vyšší hodnota kladné mezery nezaměstnanosti (recese) u konceptu NAIRU než u NARRU ve druhém období (duben až červen 2020) – fáze s převahou rozvolnění a tvrdý lockdown implikuje zastavení komunitního šíření epidemie neadekvátními restrikcemi, které poškozují trh práce a celou reálnou**



ekonomiku. Vláda v dubnu 2020 např. prodloužila nouzový stav. V květnu 2020 se otevřela nákupní centra a zahrádky restaurací. V červnu 2020 není povinné nosit roušky. Cílková (2021) spatřuje chybu v neustálém přibrzdování epidemie. Vláda také stále neměla dobrá pravidla, podle kterých lze pandemii udržet na uzdě mírnějšími prostředky, viz. např. Klimeš (2021). Vláda však také efektivnějším použitím některých ekonomicko-sociálních opatření MPSV (např. rozšíření programu Antivirus), MPO (např. odpuštění záloh na sociálním a zdravotním pojištění OSVČ) a MF (např. uzavření smlouvy o úvěru s Rozvojovou bankou Rady Evropy) zmírila recesi způsobenou pandemií.

- **Ad hoc analýza a regresní odhad posunů PC na rollingové bázi** a Break modelu v období od dubna 2021 do března 2022 vyhodnotila první epidemickou fázi (duben až srpen 2021) jako recesi. Vyšší hodnota NAIRU implikuje vznik epidemiologicko-ekonomické nerovnováhy vlivem ekonomických tlaků, epidemické tlaky jsou plně pod kontrolou. Ve druhé fázi (září a říjen 2021) se trh práce nacházel ve fázi konjunktury. Vyšší mezera nezaměstnanosti podle NARRU znamenala, že nesystémová epidemická opatření vlády neohrozila ekonomiku, ale zvýšil se počet nakažených lidí. Ve třetí fázi (listopad 2021 až leden 2022) se mezera nezaměstnanosti podle NARRU nacházela i nadále nad hodnotou NAIRU. Díky opatřením realizovaným vládou se zvýšil počet nakažených jen nepatrně a zároveň nezaměstnanost nebyla zasažena. Ve čtvrté fázi (únor a březen 2022) epidemická situace byla pod kontrolou, ale trh práce se nacházel ve fázi recese.

## 2. Závěry zahraničního výzkumu k problematice AM a jeho vliv na mezeru nezaměstnanosti

V případech vysvětlující proměnné sebepociťování dlouhodobého omezení v běžných činnostech způsobených zdravotními problémy (10) byly závěry rozděleny do těchto skupin:

### Pozitiva a negativa

Ólafsdóttir et al. (2015) uvádí, že kouření souvisí se zhoršováním zdraví prostřednictvím zvýšeného rizika různých onemocnění. Změny v tomto zdravotním chování by mohly přispět k dokumentovanému zhoršení zdraví během hospodářského poklesu. Jak reálný příjem, tak pracovní doba výrazně klesly a ekonomická teorie naznačuje, že takové změny mohou ovlivnit zdravotní chování, které následně ovlivňuje zdraví. Autoři dále uvádějí změny v příjmech domácností a ve volném čase

jako dílčí mechanismy v závislosti na kontextu. Snížený rodinný příjem a nepříznivé duševní zdraví se zdají být důležitými kanály, které jsou základem procyklické povahy konzumace „zdravého jídla“. To znamená, že tyto cesty vysvětlují zhruba polovinu negativního vlivu nezaměstnanosti na „zdravé stravování“. Pozitivní vliv míry zaměstnanosti na cvičení byl nejsilnější u mužů v produktivním věku, kteří nepracovali na plný úvazek.

## Negativa

**K. H. Birgisdóttir a T. L. Ásgeirsdóttir** (2017) uvádí, že na mikroúrovni má nezaměstnanost potenciál mít bezprostřední dopad na zdraví člověka. Na agregované úrovni výsledky neprokázaly, že by nezaměstnanost měla statisticky významný dopad, s výjimkou mužů, kde je nárůst míry nezaměstnanosti spojen s vyšší úmrtností ze všech příčin. Zvýšení míry nezaměstnanosti má statisticky negativní dopad na úmrtnost ze všech příčin u žen ve věku 45 až 64 let a na 45–64let populace jako celek. **T. Eriksson et al.** (2010) zjišťují, že zkušenosti s dlouhodobou a střednědobou nezaměstnaností jsou doprovázeny zvýšenou pravděpodobností, že jedinec bude poprvé přijat do psychiatrické léčebny. Zkušenosti s nezaměstnaností v jednom nebo obou předchozích letech jsou následovány vyšší pravděpodobností, že jedinec bude poprvé přijat do psychiatrické léčebny. Vliv nezaměstnanosti na pravděpodobnost přijetí jednotlivců se mezi regiony nebo odvětvími s vysokou a nízkou nezaměstnaností neliší, proto stigmatizační efekt je nevýznamný. **C. F. Ricketts et al.** (2019) ukazují, že negativní účinky dlouhé pracovní doby se projevují dříve u žen než u mužů. Vytváří větší fyzickou a psychickou zátěž, která může způsobit zdravotní problémy. Pracovníci trpící stresem nebo depresí mohou i přes nepříznivé účinky na zdraví pokračovat v práci dlouhé hodiny. Korelace mezi pracovní dobou a duševním zdravím je více než dvakrát větší než korelace mezi pracovní dobou a fyzickým zdravím.

## Návrhy/Doporučení

**J. Fell a G. Schinasi** (2005) uvádí, že obor zatím neví, jak integrovat znalosti a informace o finančních institucích a finančních trzích. Neumí ani konceptualizovat a empiricky modelovat systémové vazby mezi finančními procesy a reálnými ekonomickými procesy. Disciplína postrádá široce přijímaný rámec. Zdravý organismus může dosáhnout vyšší úrovně zdraví a pohody a rozsah toho, co je normální, když je široký a vícerozměrný. Důraz na reálné efekty vychází z toho, že primárním zájmem tvůrců hospodářské politiky je produkce reálného zboží a služeb a související implikace na zaměstnanost. Pokroku lze dosáhnout kombinací informací obsažených v jednotlivých ukazatelích, jako je růst úvěrů a ceny aktiv. Křížové kontroly mohou zahrnovat pohled pod povrch agregovaných dat prostřednictvím zkoumání mikrodat.

Například otázku, zda abnormální zadlužení domácností představuje pro banky akutní úvěrová rizika, odpoví mikrodata o domácnostech, když nejzadluženější domácnosti mají také dostatečné finanční rezervy, které je ochrání před prudkými změnami úrokových nákladů a/nebo příjmů ze zaměstnání.

**K. A. Bryan et al.** (2021) uvádí, že k tomu, aby se zabránilo exponenciálnímu šíření covidu-19, mnoho vlád omezilo ekonomickou aktivitu. Obzvláště obávaná jsou omezení související s covidem-19 v odvětvích, která zásobují mnoho dalších průmyslových odvětví a šíří šoky do jiných odvětví napříč ekonomikou. Tyto šoky ovlivňují nejen HDP a zaměstnanost, ale také dlouhodobé zdraví pracovníků, kteří přijdou o práci jak v přímo postiženém průmyslu, tak v těch nepřímo poškozených, když se šok šíří. Správné zacílení ekonomických omezení během pandemie má velké ekonomické a zdravotní důsledky. Začlenění politik na straně poptávky vyžaduje model. K vyřešení optimální politické reakce na covid-19 je zapotřebí model dynamiky přenosu založený na sociálních interakcích na pracovišti. Jedno % poklesu HDP, který je zcela způsoben restauračním sektorem, má pro nezaměstnanost zcela jiné důsledky než 1 % poklesu HDP zcela v důsledku těžby ropy a plynu. **A. Targoutzidis** (2018) uvádí, že by nezaměstnanost, tedy rozsah, v jakém nelze plně využít dostupný lidský kapitál, měla být zohledněna při odhadování nákladů na ztrátu produkce v důsledku nemoci.

## Výzvy

**N. Kondo et al.** (2014) zjistili potenciálně se měnící trend v úmrtnosti mezi mužskými kohortami s následným nárůstem nerovnosti úmrtnosti mezi populací v produktivním věku. To může souviset s ekonomickou recesí. Rostoucí nerovnost v úmrtnosti byla většinou připisována zvýšení úmrtnosti mezi nejchudším kvintilem. Zvýšené úmrtnosti mezi nejchudšími může být spojeno s oslabenou sociální ochranou pro finančně zranitelné (omezování sociálních služeb, podpory v nezaměstnanosti nebo nemocenské), což může vést k menšímu přístupu k dávkám a službám nezbytným pro udržení zdraví. Zvýšení psychosociálního stresu mohlo souviset s rozšiřováním příjmové nerovnosti, což vedlo k většímu pocitu relativní deprivace mezi lidmi nejchudší skupiny. Oslabená sociální ochrana může negativně ovlivnit schopnost nemocných jedinců pokračovat v práci a získávat příjem.

V případě vysvětlující proměnné pracovní úrazy (11) se jedná o tyto výsledky průzkumu:

### Negativa

**B. Redbird et al.** (2022) uvádí, že institucionální nerovnosti a variace reakce vlád vytvořila významné rozdíly ve zdravotních výsledcích v době covidu-19. Pandemie vytvořila nové krize, prohloubila nerovnosti a vedla k široké společenské změně. Horizontální a vertikální vazby mezi jednotlivci, komunitami a informačními zdroji změnily chování související se zdravím během pandemie. Tyto výzvy také ovlivňují pravděpodobnost spravedlivé a kooperativní sociální reakce v době propletené krize na veřejné zdraví a hospodářskou krizi. Zjištění poukazují na to, jak federalismus v kombinaci s politizací zpráv o covidu-19 vytvořil překážky účinné a jednotné vládní reakce. Pandemie covidu-19 také upozornila na problémy v sociálních strukturách Američanů.

### Pozitivní a negativní

**S. A. Burgard et al.** (2013) uvádí, že studie na agregované úrovni zjistily, že úmrtnost v období recese klesá. Studie na úrovni jednotlivců zjišťují, že události, které se často vyskytují během recese, jako je ztráta zaměstnání, nezaměstnanost a materiální nouze, mají negativní zdravotní důsledky. Pomalejší tempo výroby a růst ve slabších ekonomických obdobích mohou snížit pracovní úrazy. Změny v populacích také snižují dopravu a snižují znečištění ovzduší, úmrtí způsobená nehodami a kardiovaskulární onemocnění s predisponujícími stavy. Ekonomický růst byl spojen se zvýšenou a horší stravou u obézních a fyzicky neaktivních. **K. J. Nielsen et al.** (2015) ukazují, že míra zranění se zvyšuje během ekonomického rozmachu a klesá během recese. Regresní koeficienty byly slabé jak pro stavební dělníky pohotovostního oddělení (ED), tak pro úřad pro pracovní prostředí ((WEA). Vztah mezi hospodářským cyklem a úrazy je tak řízen změnami v bezpečnosti na pracovišti. Tyto změny jsou kombinací faktorů specifických pro daný úkol (pracovní tempo), organizačních faktorů (školení nových zaměstnanců, delší pracovní doba) a demografických změn v populaci (zůstanou nejlépe přizpůsobení, např. starší a zkušenější pracovníci, větší společnosti, zatímco ostatní budou vyloučeni).

**M. Blekesaune** (2012) uvádí, že nejistota zaměstnání pravděpodobně některé lidi přinutí zůstat doma v případě lehčího onemocnění (disciplinární účinek), ale ostatní lidi uvrhne do duševního utrpení a nemoci (stresový účinek). Národní údaje používající míru nezaměstnanosti jako indikátory nejistoty zaměstnání naznačují, že dominuje disciplinární efekt. U ukazatele nejistoty zaměstnání pak dominuje stresový efekt. Kompoziční efekt (efekt výběru nebo efekt „zdravého pracovníka“)

předpokládá, že pracovníci s častými absencemi přichází do zaměstnání v době vysoké míry zaměstnanosti a opustí zaměstnání v době poklesu míry zaměstnanosti. **A. Targoutzidis** (2018) uvádí, že náklady na ztrátu produkce jsou hlavní složkou odhadů celkových nákladů na nemoci, zejména nákladů na pracovní úrazy a nemoci. Ve Velké Británii se podíl života v postižení (PID – Proportion of Life Disability) pohybuje mezi 77 a 53,9 % pro produktivní věk, přičemž míra nezaměstnanosti je v této zemi 4,2 %. Konečná řádová úprava nezaměstnanosti by se pohybovala kolem 30–40 % hodnoty výstupu vypočtené metodou lidského kapitálu bez zohlednění těchto faktorů. Znehodnocení by bylo vyšší v zemích s vyšší mírou nezaměstnanosti. Procento zaměstnaných uchazečů o zaměstnání se pohybuje mezi 30 a 55 %. Takový koeficient by způsobil řetězec volných pracovních míst a úpravu 5,6. To by bylo nižší v zemích s vyšší mírou nezaměstnanosti. Nezaměstnanost snižuje hodnotu ušlého výstupu vypočtenou metodou lidského kapitálu, zatímco zvyšuje hodnotu odhadovanou metodou frikčních nákladů. **Á. Martín-Román a A. Moral** (2017) navrhuji metodu, která umožňuje, aby ekonomické náklady na pracovní úrazy byly rozděleny do dvou složek: částka spojená s dobou zotavení pracovníka a druhá, která odráží oportunistické chování zraněného pracovníka. Analýza ukazuje, že více než 11,5 dne je výsledkem oportunistického chování pracovníka. Zranění, jejichž doba zotavení závisí více na chování pracovníka, vykazují vyšší relativní váhu „ekonomických dnů volna“ v celkovém trvání. Delší trvání a vyšší náklady odpovídají povoláním na vysoké úrovni. Výsledkem je, že trvání morálního hazardu se během velké recese zdánlivě zvýšilo.

## Varování

**S. A. Burgard a L. Kalousova** (2015) uvádí, že během velké recese jednotlivci byli postiženi těžkostmi v mnoha oblastech života. Výzkum z velké recese potvrzuje vyšší míru sebevražd a zvýšenou míru sebevražd v mnoha bohatých společnostech bezprostředně po poklesu. Otřesy na trhu práce také mohou zlepšit zdraví, pokud změni využití času nebo spotřebu zdraví prospěšnými způsoby. Vyšší míra nezaměstnanosti souvisí dále s poklesem pracovních úrazů ve srovnání s obdobím před recesí. Velká recese mohla negativně ovlivnit zdraví kvůli kolapsu finančních trhů a trhů s bydlením. Ztráty bohatství mohou zvýšit stres nebo změnit spotřební chování. Recese také ovlivňují státní a místní příjmy a zvyšují tlak na omezení rozpočtových deficitů a snížení půjček. Úsporná opatření narušila preventivní a léčebné služby poskytované systémy veřejného zdraví a lékařské péče a snížila financování programů sociální ochrany. Pracovníci v zaměstnání během recese bez placených dnů nemoci mohou zůstat v práci, i když jsou nemocní, což zvyšuje riziko šíření infekcí. Navíc se pracovní podmínky zhoršují ve firmách, které propustily mnoho

pracovníků. Ekonomická nejistota může lidi motivovat ke snížení nákupů, které považují za méně důležité. Hospodářský pokles by mohl snížit spotřebu základního zboží a služeb souvisejících s různými zdravotními dopady. Jednotlivci mohou konzumovat více alkoholu, tabáku nebo jiných látek jako strategii zvládnání ekonomické nejistoty.

## V případě vysvětlující proměnné internetové aktivity jednotlivců (12):

### Pozitiva a negativa

**S. K. Gnanon** (2020) uvádí, že svět vstoupil do tzv. čtvrté průmyslové revoluce, kdy ICT, zejména internet, postupně utvářely všechny ekonomické aktivity. Přístup k internetu přispívá ke zlepšení rozhodování firem. Malé firmy mohou těžit lépe než větší firmy z přelévání znalostí vyplývajících z přístupu k internetu, protože vnitřní zdroje znalostí a nahromaděné výhody z jejich vlastních investic do výzkumu a vývoje jsou omezené. Neformální firmy mají omezené zdroje, které jim brání budovat znalostní sítě, inovovat, a tudíž těžit z mezinárodního obchodu. Poskytováním příležitostí pro vyšší příjem, produktivitu, zaměstnanost, investice a obchod hraje sektor služeb významnou roli v globální ekonomice a v růstu a rozvoji zemí.

### Doporučení

**A. C. Pierewan a G. Tampubolon** (2014) uvádí, že v souvislosti s používáním internetu a blahobytem platí, že internet jako reakce na situaci nezaměstnanosti může pomoci jednotlivcům k dobrému životnímu stylu. Hustota uživatelů internetu v regionech má pozitivní a významnou souvislost s blahobytem. Poskytování přístupu k internetu může být výhodné zejména v době krize. Používání internetu je spojeno s pohodou v období před krizí, ale existuje asociace v období krize. Vlády v Evropě mohou zlepšením regionálního přístupu k internetu přispět ke zlepšení subjektivní pohody.

## V případě vysvětlující proměnné statistiky volných pracovních míst (13):

### Modely vyhledávání a párování, Nashovo vyjednávání, Beveridgeův cyklus

**M. W. L. Elsby et al.** (2015) ukázali, že pohyby podél Beveridgeovy křivky a samotného lokusu informují o zdrojích cyklických poruch a také o dlouhodobých trendech ve fungování trhu práce. Autoři do obecného rámce zahrnovali řadu modelů vytváření volných pracovních míst a párování. Při stabilním vztahu funkce párování mezi najímanými a hledajícími má Beveridgeova křivka podobu klesajícího lokusu v prostoru pro konstantní míru ztráty zaměstnání. Kromě toho změny v míře

ztráty zaměstnání vyvolávají posuny v tomto rovnovážném místě. Zvyšuje se příliv do nezaměstnanosti pro danou úroveň volných pracovních míst, což posune vztah Beveridgeovy křivky. Míra přílivu nezaměstnanosti vykazuje značné rozdíly ve vysokých i nízkých frekvencích. V průběhu hospodářského cyklu je míra přílivu výrazně proticyklická, roste na počátku recese a při následných oživeních rychle klesá. **R. Shimer** (2005) tvrdí, že model vyhledávání a párování nemůže generovat pozorované výkyvy frekvence hospodářského cyklu v nezaměstnanosti a volných pracovních místech v reakci na šoky přijatelného rozsahu. Šok, který mění průměrnou produktivitu práce, primárně mění současnou hodnotu mezd a generuje pouze malý pohyb podél klesající Beveridgeovy křivky. Šok z míry separace vytváří kontrafaktuálně pozitivní korelaci mezi nezaměstnaností a volnými místy. Autoři uvádí, že model vyhledávání a párování, ve kterém jsou mzdy určovány Nashovým vyjednáváním, nemůže generovat podstatné pohyby podél dolů se svažující Beveridgeovy křivky v reakci na šoky přijatelného rozsahu. Jedním ze způsobů, jak v teoretickém modelu generovat rigidnější mzdy, je zavést úvahy, podle nichž mzdy ovlivňují míru fluktuace pracovníků. **F. Sniekers** (2018) předkládá šetrný model, který ukazuje, že více paretovských cyklů a ustálených stavů může koexistovat a že různá očekávání mohou být sebenaplnující a vést ke každé z těchto rovnovah. Existuje stabilní limitní cyklus – Beveridgeův cyklus – pro řadu hodnot pro vyjednávací sílu pracovníků. Tento Beveridgeův cyklus kalibrují na průměrnou dobu trvání hospodářského cyklu. Kalibrovaný cyklus vypadá kvalitativně podobně jako pozorované cykly proti směru hodinových ručiček v prostoru nezaměstnanost – volné místo. Může být příčinou přetrvávající nezaměstnanosti a neobsazených pracovních míst. Neurčitost rovnováhy navíc umožňuje šoky z přesvědčení, které přímo vedou k další úrovni napjatosti na trhu práce otevíráním nebo zavíráním volných pracovních míst firmami.

### **Legislativa ochrany zaměstnanosti, Dynamika hospodářského cyklu**

**J. Messina a Giovanna Vallanti** (2007) naznačují, že přísnější zákony o propouštění tlumí reakci na zánik pracovních míst, takže fluktuace pracovních míst je méně proticyklická. Navíc přísnější legislativa na ochranu zaměstnanosti (EPL – Employment Protection Legislation) omezuje zánik pracovních míst v upadajících sektorech ve srovnání s rozvíjejícími se sektory, což znamená, že růst zmírňuje dopad nákladů na propouštění na nábor firmy. Autoři zjistili, že EPL vyvolává pozitivní změnu fluktuace pracovních míst s různými indikátory cyklu. Tento pozitivní vývoj je způsoben především chováním při ničení pracovních míst. Odhadované účinky propouštění jsou velké a mohou vysvětlovat pozorované cyklické vzorce toků pracovních míst. Pochopení chování hrubých pracovních toků v průběhu cyklu a jeho determinantů je

zásadní pro posouzení rozsahu a potřeby stabilizačních politik. Zjištění naznačují, že EPL hraje roli při stabilizaci fluktuací zaměstnanosti v průběhu hospodářského cyklu. V zemích s nízkou ochranou pracovních míst jsou recese dobou silného přerozdělování. Naopak, když je propouštění pracovníka nákladné a časově náročné, přerozdělení pracovní síly je v průběhu hospodářského cyklu hladké. **S. J. Davis et al.** (2011) uvádí, že jednotlivci zažívají větší ztráty po ztrátě zaměstnání během recese než během expanze. Teoreticky idiosynkratická ztráta zaměstnání během expanze měla vyslat zaměstnavatelům negativnější signál o pracovníkovi než stejná ztráta zaměstnání během recese, kdy je propouštění vyvoláno zhoršujícími se makroekonomickými podmínkami. Délka nezaměstnanosti koreluje s mírou nezaměstnanosti. Výsledek, že se velikost a trvání ztrát na zisku v průběhu hospodářského cyklu lišily může pomoci vysvětlit dynamiku hospodářského cyklu.

### **Opatření firem při náborech**

**L. Kaas a P. Kircher** (2015) uvádí, že firmy, které chtějí rychle expandovat, jsou ochotny platit vyšší platy, aby přilákaly více pracovníků, a tím rychleji obsazovaly volná místa. Důvody, které nutí firmy měnit své výnosy z volných pracovních míst, také vyvolávají opožděné agregované reakce klíčových proměnných trhu práce na šoky v produktivitě. Náborové dotace (náborové úvěry) byly ve velké míře využívány ke stimulaci růstu pracovních míst v minulých recesích a během velké recese. Stabilizují výkyvy hospodářského cyklu, zvláště když jsou používány proticyklickým způsobem. Překvapivě jsou destabilizační síly silnější pro proticyklickou politiku, která vede k vyšší volatilitě nezaměstnanosti ve srovnání s laissez-faire situací. Dotace na nábor dělají firmy náchylnější k propouštění zaměstnanců v nepříznivých idiosynkratických nebo agregovaných státech, tj. hromadění pracovních sil je méně výhodné. Firmy se optimálně rozhodnou propustit více pracovníků, protože mzdy v reakci na tuto politiku rostou. Nově přichozí firmy nadále dosahují nulových očekávaných zisků. Vyšší mzdy zvyšují touhu firem propouštět ve špatných dobách a díky dotacím jsou ochotnější najímat v dobrých časech. I v ustáleném stavu s pouze idiosynkratickými otřesy se míra separace i nábory zvyšuje v reakci na (časově neměnnou) politiku, což vede k většímu přerozdělení pracovníků mezi zaměstnáním a nezaměstnaností.

### **Chování zaměstnanců**

**M. Hagedorn a I. Manovskii** (2013) ukazují, že minulé agregované podmínky trhu práce, např. nejnižší míra nezaměstnanosti od nástupu do zaměstnání, mají vysvětlující sílu pro současné mzdy. Taková historická závislost vzniká, protože očekávaná mzda závisí na počtu nabídek obdržených od začátku zaměstnání. Vzhledem



k tomu, že v době konjunktury přichází více nabídek než v recesi, očekávaný počet nabídek, a tím i mzdy jsou vyšší, pokud pracovník zažil lepší časy. Stejný mechanismus vysvětluje, proč podmínky hospodářského cyklu na začátku období zaměstnanosti ovlivňují mzdy v pozdějších obdobích. Dělník najatý v recesi dostal méně nabídek než dělník najatý v době konjunktury, a proto musí akceptovat nižší nástupní mzdu, kterou bude jen postupně dohánět.

## Pozitiva

**F. Zanetti** (2011) ukazuje, že zavedením nástrojů pracovní politiky může původní model (MP – Mortensen-Pissarides) replikovat pozorované výkyvy nezaměstnanosti a volných pracovních míst v reakci na šoky. Tyto nástroje omezují výhodu vytvoření shody, a tím zvyšují dopad, který mají otřesy na motivaci firem zveřejňovat volná pracovní místa a na zaměstnance přijímat pracovní nabídky. Návrh nástrojů politiky zaměstnanosti, např. zda je zdanění progresivní nebo regresivní, má netriviální důsledky na výkonnost modelu. Autor přidává politiku zaměstnanosti a ukázal, že její přítomnost umožňuje standardnímu modelu MP porovnat volná místa a nezaměstnanost v datech. Zjistil, že díky daním uvaleným buď na firmy, nebo na pracovníky, volná místa a nezaměstnanost lépe reagují na šoky. Dávky v nezaměstnanosti a náklady na propouštění mají podobný účinek. **A. Carneiro et al.** (2012) zjišťují, že data podporují hypotézu, že reálné mzdy v Portugalsku jsou flexibilní bez ohledu na míru použitého cyklu. Vstupní mzdy lépe reagují na cyklus než mzdy stávajících pracovníků v rámci stejné firmy. Toto platí jak pro míru nezaměstnanosti jako měřítko fluktuací hospodářského cyklu, tak i pro agregátní produktivitu práce. Nebyl zjištěn žádný významný rozdíl v chování reálných mezd mezi nově přijatými a zůstávajícími pracovníky.

## Pozitiva a negativa

**S. Khalifa** (2009) uvádí, že souhrnný technologický šok přiměje firmy k většímu zveřejňování jednoduchých a složitých volných pracovních míst. S tím, jak se zpožděním narůstá počet složitých volných míst, roste intenzita hledání na pracovišti na úkor hodin práce vysoce vzdělaných v jednoduchých povoláních. Na druhé straně se zvyšuje celkový počet hodin vysoce vzdělaných ve složitých povoláních. Tento opožděný cyklický nárůst pracovního vstupu vysoce vzdělaných ve složitých povoláních způsobuje, že se se zpožděním také zvyšuje kvalifikační prémie. Soubor stylizovaných faktů naznačuje, že prémie za dovednosti nekoreluje se současným výstupem a zaostává za hospodářským cyklem. **Ch. A. Pissarides** (2013) ukazuje, že Spojené království trpělo recesí bez strukturálních problémů; USA trpěly během oživení strukturální nezaměstnaností; Německo vykazovalo mnohem lepší výkon

během recese i po ní. Snížení dávek v nezaměstnanosti v roce 2005 zvyšuje intenzitu vyhledávání nezaměstnaných, což také vede k většímu počtu shod na daných volných místech a nezaměstnanosti.

## Negativa

**J. Eeckhout a I. Lindenlaub** (2019) uvádí, že trh práce sám o sobě může vytvářet cyklické výsledky, a to i při absenci exogenních šoků. Navrhují teorii, ve které má vyhledávací chování zaměstnaných hluboké souhrnné důsledky pro nezaměstnané. Existuje strategická komplementarita mezi aktivním vyhledáváním na pracovišti a zveřejňováním volných pracovních míst ze strany firem, což vede k vícenásobné rovnováze. To podporuje zveřejňování volných pracovních míst, což zase činí nákladné hledání na pracovišti atraktivnějším – sebenaplňující se rovnováha. Ústředním prvkem mechanismu modelu je skutečnost, že zaměstnaní vytlačují nezaměstnané, když se během zotavování zvedne hledání na pracovišti. **A. B. Krueger et al.** (2011) zjistili, že množství času věnovaného hledání práce v období nezaměstnanosti prudce klesá. V době, kdy vyprší platnost dávek prodlouženého pojištění v nezaměstnanosti (UI – Unemployment Insurance), nepozorují nárůst hledání zaměstnání nebo hledání zaměstnání. Pracovníci v průzkumu vyjadřují velkou nespokojenost se svým životem a jejich nespokojenost stoupá, čím déle jsou nezaměstnaní. Zjistili také, že po velké recesi byla míra odchodu z nezaměstnanosti po celou dobu nízká a v období nezaměstnanosti postupně klesala. Vlivy hospodářského cyklu nejsou odpovědné za pokles doby hledání v období nezaměstnanosti, koeficient délky se téměř nemění. Ve snaze o sezónní zaměstnání zkoumali stavební dělníky, vysoce sezónní zaměstnání v New Jersey, muže a vdané ženy a zjistili, že čas hledání klesal ve všech skupinách sezonních zaměstnání téměř stejným tempem.

## Doporučení

**V. Quadri a A. Trigari** (2007) poskytují mikrozáklad pro stabilnější hodnotu nezaměstnanosti, která je jedním z mechanismů umožňujících větší fluktuaci zaměstnanosti ve standardním modelu vyhledávání a párování. Tato změna politiky by vyvolala nižší makroekonomickou volatilitu. Zjištění, že nižší procykličnost mezd ve veřejném sektoru zesiluje makroekonomický dopad šoků, naznačuje, že podobný mechanismus může pocházet i ze subsektorů soukromé ekonomiky. Například sektory, které jsou vysoce odborově organizované, mohou mít vyšší mzdy v průměru (prémiové) a jsou méně procyklické. I když tyto sektory zaměstnávají malé procento pracovní síly, dopad na celkovou volatilitu by mohl být značný. Odstranění veřejného sektoru přeměšřovává pracovníky do soukromého sektoru, kde je pravděpodobnost nalezení zaměstnání vyšší a méně pracovníků zůstává nezaměstnaných. S menším

počtem nezaměstnaných pracovníků pak šoky v produktivitě vyvolávají menší změny v počtu zaměstnaných pracovníků.

## Výzvy pro makropolitiku

**S. Leduc a Z. Liu** (2020) ukazují, že cyklické výkyvy v intenzitě vyhledávání a nábory jsou kvantitativně důležité pro vysvětlení slabé obnovy pracovních míst z velké recese. Prudký pokles na trhu práce během velké recese a následné slabé oživení představují výzvu pro standardní model hledání a párování pracovních sil. Aby umožnili souhrnné výkyvy v intenzitě nábory, upravili standardní model tak, že předpokládali, že vytvoření nového pracovního místa je nákladné. Makrodůraz přináší předpovědi cyklických pohybů v intenzitě nábory, které jsou v souladu s těmi na základě údajů na úrovni podniku. Oba přístupy zdůrazňují, že intenzita nábory je procyklická. Aby lépe zvýraznili mechanismus modelu, soustředí se na tři konkrétní zdroje fluktuací hospodářského cyklu: technologické šoky, šoky diskontních faktorů a šoky související s pracovním oddělením. Jsou v redukované formě reprezentace některých mikroekonomických třenic nebo politických deformací, které model nebere v úvahu. **B. Eyigungor** (2010) uvádí, že kombinace agregátních šoků a šoků specifických může vysvětlovat kolísání nezaměstnanosti, volných pracovních míst a průměrné produktivity práce. Specifický kapitál je důležitý pro udržení korelace mezi volnými místy a nezaměstnaností. Technologické šoky specifické pro investice (které by v našem prostředí neúměrně ovlivnily nová pracovní místa) jsou významným zdrojem výkyvů hospodářského cyklu. Šoky do různých ročníků kapitálu zlepšují výkonnost standardního modelu reálného hospodářského cyklu (RBC – Real Business Cycle). **M. G. Coles a A. M. Kelishomi** (2018) identifikují mnoho empirických problémů způsobených přijetím předpokladu volného vstupu na volná místa. Relaxační předpoklad volného vstupu na volná místa a použití simulované metody momentů (SMM – Simulated Method of Moments) zjistí, že proces vytváření volných míst je méně než nekonečně pružný. Protože pak způsobí šok z oddělení práce, které vede k recesi, kdy volná místa klesají s rostoucí nezaměstnaností. Na rozdíl od standardních argumentů kalibrovaný model zjistí, že proces oddělování práce řídí volatilitu nezaměstnanosti v průběhu cyklu. Velká recese navrhuje, aby významnou roli mohly hrát také finanční (nebo úvěrové) šoky. Například firmy z úvěrových vztahů vázaných na banky, které čelí vážným problémům s likviditou, mnohem pravděpodobněji zredukuje počet zaměstnaných nebo zaniknou.

## Obavy/Skepse

**M. C. Daly et al.** (2012) uvádí, že nevýrazné tempo tvorby pracovních míst jen stěží drželo krok s trendem růstu pracovní síly, a proto nevytvářelo dostatek

pracovních míst na to, aby výrazně snížilo míru nezaměstnanosti nebo podstatně zkrátilo dobu nezaměstnanosti. Navíc míra nezaměstnanosti zůstala vysoká ve vztahu k ostatním ukazatelům hospodářského cyklu, jako je míra volných pracovních míst. Nesouvislost mezi mírou nezaměstnanosti a dalšími ukazateli souhrmných ekonomických podmínek vyvolala obavy, že vedle čistě cyklické nezaměstnanosti obsahuje podstatnou strukturální složku, která bude přetrvávat i poté, co se ekonomika zotaví z recese. Tato obava implikuje, že plná zaměstnanost neboli „přirozená“ míra nezaměstnanosti je nyní vyšší, než byla před recesí. Toto rozlišení je zásadní z hlediska politiky, protože jsou krátkodobé monetární a fiskální stabilizační politiky navrženy k řešení cyklických výpadků poptávky po práci spíše než strukturálních faktorů na trhu práce (nesoulad mezi dovednostmi pracovníků nebo zeměpisnou polohou a pracovními potřebami zaměstnavatelů nebo účinky změn ve štedrosti programů sociálního zabezpečení). Ačkoli přirozená míra nezaměstnanosti mírně vzrostla, na trhu práce přetrvává prodleva několik let. Protože většina nárůstu přirozené míry je přechodná, očekává se, že s pokračujícím cyklickým oživením na trhu práce přirozená míra klesne zpět na hodnotu blízkou úrovni před recesí. Přirozená míra je koncepčně podobná, ale ne totožná s mírou nezaměstnanosti neakcelerující inflaci neboli NAIRU. Koncept přirozené míry byl zaveden jako způsob rozlišení mezi cyklickými výkyvy nezaměstnanosti (měnová politika ovlivní), a strukturálními změnami (nemůže). Přirozená míra je primárně určena charakteristikou pracovníků a efektivitou procesu přizpůsobení trhu práce. Tyto faktory ovlivňují rychlost vytváření a zanikání pracovních míst, míru fluktuace konkrétních pracovních míst a rychlost spojení nezaměstnaných pracovníků s volnými místy.

**P. Diamond** (2011) uvádí, že současné odhady, jak velká část nárůstu nezaměstnanosti z doby před několika lety je „strukturální“, spíše než v důsledku nedostatečné agregátní poptávky stále ponechávají dostatečnou potřebu stimulace agregátní poptávky. Autor je skeptický k hodnotě pokusu oddělit cyklickou nezaměstnanost od strukturální nezaměstnanosti během hospodářského cyklu. Ochota najmout pro danou kvalitu shody závisí na očekáváních ohledně ziskovosti investice do nového pracovníka a na pravděpodobném okruhu budoucích uchazečů. Čím napjatější je trh práce a čím hodnotnější je obsazení volného místa, tím více je firma ochotna najmout pracovníka, který je méně vhodný a který může potřebovat více školení. Pracovník, který by mohl být považován za strukturálně nezaměstnaného, který čelí vážnému nesouladu v současném stavu ekonomiky, může být snadno zaměstnatelný na napjatém trhu práce. Vzhledem k tomu, že přímá opatření frikční nebo strukturální nezaměstnanosti závisí na napjatosti trhu práce, mají omezený význam pro navrhování politik stimulace poptávky. Když je trh práce napjatý a firmy mají problémy při hledání pracovníků, osloví místa, ve kterých dosud nehledaly pracovníky, a rozšíří školení, aby našly takové pracovníky, kteří mohou naplnit jejich potřeby.

## Varování

**F. Furlanetto a N. Groshenny** (2016) identifikují podstatný pokles efektivity párování během velké recese a zkoumají makroekonomické důsledky tohoto jevu v kontextu nového keynesiánského modelu s vyhledávacími a párovacími frickemi rozšířenými o párovací šoky efektivity a zobecněnou funkci náborových nákladů. V normálních dobách jsou šoky z nesouladu téměř nepodstatné pro výkyvy hospodářského cyklu, nicméně mohou hrát roli v obdobích, kdy nezaměstnanost a volná místa přibývají. Ignorování šoků nesouladu není v některých dimenzích zásadní, ale je problematické při zvažování přirozené míry a souvisejících politických důsledků. Odpovídající šoky efektivity mají širokou interpretaci. Jsou viděny jako všeobjímající poruchy, které absorbují změny v různých rysech agregátního trhu práce.

## V případech vysvětlující proměnné dočasní zaměstnanci (15):

### Pozitiva a negativa

**B. Holmlund a D. Storrie** (2002) uvádí, že zaměstnání na dobu neurčitou a na dobu určitou vykazují nápadně odlišné cyklické chování, přičemž zaměstnávání na dobu určitou je volatilnější. Recese je spojena s počátečním poklesem dočasných zaměstnání, po kterém následuje prudký vzestup od dna do konce recese. Nepříznivé makroekonomické podmínky způsobují, že firmy jsou náchylnější nabízet smlouvy na dobu určitou a pracovníci jsou ochotnější je přijímat. Recese je spojena s relativně větším počtem náborů na dobu určitou, což pravděpodobně odráží silnější pobídky ze strany firem nabízet krátkodobá pracovní místa, kdy je snazší najít pracovníky, a také zvýšenou ochotu ze strany pracovníků přijmout dočasnou práci, když je obecně nedostatek pracovních nabídek. Dočasná zaměstnání se stávají stále důležitějšími jako odrazový můstek k trvalým zaměstnáním. Vzhledem k tomu, že došlo k trendu nárůstu dočasné práce, který bude převládat i za příznivých makroekonomických podmínek, lze si představit, že přispěl k určitému nárůstu rovnovážné nezaměstnanosti prostřednictvím vyšší míry separace pracovníků. **B. Hirsch** (2016) zjišťuje, že nedočasná zaměstnání jsou výrazně stabilnější, když zaměstnavatelé využívají dočasné agenturní pracovníky. Nárůst stability pracovních míst pramení především z omezení přechodů do stavu bez zaměstnání, což naznačuje, že dočasní pracovníci jsou chráněni před nedobrovolnou ztrátou zaměstnání. Výsledky neodrážejí dobrý ekonomický výkon, který zvyšuje podíl dočasných zaměstnavatelů a tlumí jejich propouštění. Využívání okrajových pracovníků zaměstnavateli stabilizuje pracovní místa klíčových pracovníků.

**M. de Graaf-Zijl et al.** (2011) uvádí, že míra přechodu do běžné práce je vyšší na trzích práce s mnoha volnými místy na nezaměstnaného jednotlivce. Tento vztah

však neplatí pro vstup do dočasné práce, protože se zdá být méně citlivá na výkyvy hospodářského cyklu. Starší nezaměstnaní a etnické menšiny přechází do pravidelných a dočasných pozic. Nezaměstnaní jedinci k pravidelné práci nepřecházejí, jak by se dalo očekávat. Pokud jde o etnické menšiny, jak muži, tak ženy málo využívají dočasná zaměstnání. U mužských etnických menšin byl stanoven podstatný potenciální přínos dočasného zaměstnání jako odrazový můstek k pravidelné práci. To přidává podporu pro politická opatření, která stimulují využívání dočasné práce etnickými menšinami. To samé platí pro jednotlivce s nízkou úrovní vzdělání. **R. Faccini** (2014) uvádí, že většina existujících modelů v této oblasti zakotvuje mainstreamový názor, že dočasné smlouvy jsou nástrojem, který firmám poskytuje větší flexibilitu při přizpůsobování zaměstnanosti měnícím se podmínkám hospodářského cyklu nebo idiosynkratickým šokům poptávky. Důvodem pro zavedení smluv na dobu určitou do Evropy byla vyšší flexibilita trhu práce trvale snižující nezaměstnanost. Přínosy z hlediska sociálního zabezpečení z prověřování pracovníků prostřednictvím smluv na dobu určitou mohou být značné. Tyto zisky z blahobytu pocházejí z velké části z vyšší tvorby pracovních míst, což vede k trvalému poklesu míry nezaměstnanosti. Kalibrované verze tradičních modelů s endogenní destrukcí obvykle zjistily, že po liberalizaci dočasných smluv se nezaměstnanost zvyšuje. Určitá forma mzdové rigidity při vyjednávání o mzdách by mohla tuto předpověď zvrátit. Tvůrci politik by měli navrhnout smlouvy, které usnadní přeměnu dočasných smluv na trvalé pozice a zároveň zachovají schopnost firem prověřovat při nízkých nákladech.

**B. A. Wiens-Tuers a E. T. Hill** (2002) naznačují, že faktory spojené se školením běžných nebo standardních zaměstnanců se liší od faktorů souvisejících se školením dočasných zaměstnanců. Studie všech pracovníků ukazují, že v průměru větší zaměstnavatelé školí více, u dočasných pracovníků tomu tak není. Inovativní postupy odměňování jsou spojeny s větším školením všech pracovníků. Výsledky autorů však naznačují, že jsou spojeny s menším školením u obou typů dočasných pracovníků a výrazně méně u zprostředkovatelů. Charakteristiky spojené s vysoce výkonnými nebo špičkovými firmami a flexibilními pracovními systémy, které podporují školení zaměstnavatelů standardních pracovníků, mají tendenci být spojeny se školením pro brigádníky. Interní dočasní pracovníci si vedou lépe než zprostředkovatelé pracovníků. S interními dočasnými zaměstnanci se zachází spíše jako se standardními pracovníky. Rotace práce v rámci podniku je také spojena s menším školením pracovníků z agentur práce. Pokud zaměstnavatel poskytuje dávky zdravotního pojištění interním dočasným zaměstnancům, je pravděpodobnější, že budou také vyškoleni.

## Negativa

**V. Draeger a P. Marx** (2017) uvádí, že pracovníci se smlouvami na dobu určitou jsou jednou ze skupin nejzranitelnějších vůči hospodářskému poklesu, což znamená velké riziko ztráty blahobytu. Navíc dočasné zaměstnání přináší méně příležitostí ke školení, nižší mzdy a vyšší nejistotu zaměstnání ve srovnání s trvalým zaměstnáním. Kolísání pracovní zátěže firem je hlavním důvodem pro využívání dočasných pracovníků a také kolísání pracovní zátěže na úrovni firmy pozitivně souvisí s volatilitou makroekonomického hospodářského cyklu. Nedávné zvýšení makroekonomické volatility způsobené ekonomickou krizí v mnoha evropských zemích mohlo zvýšit fluktuace na úrovni firem. V důsledku toho se mohl zvýšit sklon firem zaměstnávat dočasné pracovníky. Kolísání pracovní zátěže na úrovni firmy neurčuje jen využití dočasného zaměstnání v izolaci, ale záleží také na legislativě ochrany zaměstnání pro stále pracovníky (EPLP – Particularly Employment Protection Legislation for Permanent Workers). Zařízení, která během roku ve flexibilních režimech čelí výkyvům pracovní zátěže, nemají větší šanci zaměstnávat dočasné pracovníky ve srovnání s provozem bez výkyvů pracovní zátěže. V zemích s dostatečně vysokou úrovní legislativy na ochranu zaměstnanosti (EPL) podniky častěji zaměstnávají dočasné pracovníky. Výsledek je stejný pro podskupiny dočasných agenturních pracovníků a pracovníků se smlouvou na dobu určitou.

**M. Bitler a H. Hoynes** (2015) zjistili, že efekty dopadu hospodářského cyklu jsou cykličtější při velmi nízkých úrovních poměru příjmu k chudobě a poté se stávají stále menšími, jak se distribuce příjmů zvyšuje. Tento gradient se během velké recese stal strmější, přičemž nejvíce znevýhodnění byli relativně více postižení. Velké rozdíly byly nalezeny mezi cyklickými účinky u dětí a dospělých v prvotřídním věku. Mezi ostatními demografickými skupinami (rasa / etnická příslušnost, pohlaví nebo rodinný stav hlav rodin) bylo málo významných rozdílů. Nárůst cyklické citlivosti ve spodní části distribuce je spojen s reformou sociálního zabezpečení a poklesem počtu případů sociální péče a využívání dočasné pomoci pro rodiny v nouzi (TANF – Temporary Assistance for Needy Families). Protože štedrost pomoci rodinám se závislémi dětmi (AFDC – Families with Dependent Children) nepřesáhla extrémní chudobu, zvýšené vystavení cyklu se soustředí na samé dno distribuce. Větší ochranu nabízí Program doplňkové nutriční asistence (SNAP – Supplemental Nutrition Assistance Program), což vysvětluje nižší cyklický pokles u dětí na 75 % a 100 % chudoby. Větší cyklický průběh velké recese mezi příjmem a chudobou mezi 125–400 % chudoby je způsoben změnami ve složení nezaměstnaných (dlouhodobá část).

## Doporučení

**I. Ramdoo** (2020) uvádí, že pandemie covidu-19 je mnohými považována za událost černé labutě: vzácnou a neočekávanou krizi s nepředvídatelnými krátkodobými dopady, ale dlouhodobými důsledky, včetně živobytí lidí a globálních ekonomik. Aby byla opatření pro těžební odvětví dlouhodobě účinná, musí být přizpůsobena tak, aby reagovala na realitu pracovní situace v tomto odvětví. Musí být také vhodně orámována s ohledem na to, jak bude vypadat budoucnost práce. Krátkodobá podpora související s covidem musí být podmíněna udržením pracovních míst a platů během pandemie; musí být přezkoumány minimální mzdy a systémy sociální ochrany, aby byli odpovídajícím způsobem pokryti i zaměstnanci na dobu určitou, jako jsou dočasní, smluvní a migrující pracovníci; pracovní smlouvy s nestálými zaměstnanci musí poskytovat větší bezpečnost během nepředvídaných okolností.

## Obavy

**P. Givord a L. Wilner** (2015) tvrdí, že velká recese roku 2008 změnila dynamiku na trhu práce a prohloubila rozdíl mezi smlouvami na dobu určitou a dočasným agenturním zaměstnáváním. U obou typů brigádníků poskytování práce přesčas výrazně nezvyšuje přechod do trvalého zaměstnání.

## 3. Popis použitých zdrojů dat a metodologie analýzy

**Vysvětlováními proměnnými** při zkoumání vlivu (charakteru a intenzity) nástrojů age managementu (firem i jednotlivců) na zdravé, aktivní stárnutí v ČR a ve vybraných zemích eurozóny (především s ohledem na odolnost důchodového systému vůči stárnutí populace a aplikaci strukturálních ekonomických a finančních reforem pro stabilnější a udržitelnější EU a eurozónu) byly vybrané časové řady trhu práce (**Eurostat, 2023**<sup>6</sup>). Ten je Eurostatem publikován z různých úhlů pohledu. První pohled zastupuje ukazatel *zaměstnanost podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání* (1 000 osob) – *Employment by sex, age and educational attainment level (1 000 persons)* – (dále zaměstnanost). Druhý pohled představuje ukazatel *míra nezaměstnanosti podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání (%)* – *Unemployment rates by sex, age and educational attainment level (%)* – (dále míra nezaměstnanosti). Třetí oblastí pohledu na trh práce je reprezentován ukazatelem *NAIRU podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání (%)* – *NAIRU by sex, age and educational attainment (%)* – (dále NAIRU). Čtvrtý pohled se dívá na

<sup>6</sup> Data byla stažena dne 19. ledna 2024.



trh práce prostřednictvím ukazatele *mezera nezaměstnanosti podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání (%)* – *Unemployment gap by gender, age and level of education (%)* – (dále mezera nezaměstnanosti nebo také MEZERANEZAM\_VZDEL\_O). Pátý a poslední pohled využívá ukazatel *počet osob podle pracovního postavení v domácnostech a složení domácností (1000 osob)* – *Number of persons by working status within households and household composition (1 000 persons)* – (dále pracovní postavení a složení domácnosti). V této analýze budeme konkrétně vliv nástrojů age managementu na zdravé, aktivní stárnutí a prodlužování pracovního života (s ohledem na odolnost důchodového systému a stabilnější a udržitelnější eurozónu) posuzovat prostřednictvím ukazatele mezera nezaměstnanosti podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání.

Z publikovaných měř nezaměstnanosti byly s pomocí HP filtru<sup>7</sup> propočteny hodnoty *NAIRU*<sup>8</sup> v %. K analýze aplikujeme NAIRU, neboť tento koncept ukazuje dlouhodobý potenciál trhu práce. Odečtením NAIRU od míry nezaměstnanosti byl získán ukazatel *mezera nezaměstnanosti* v p. b., kterým lze zanalyzovat fáze ekonomického cyklu na trhu práce. Vzhledem k tomu, že ekonometrické výsledky v případě mezery nezaměstnanosti (tj. regresní koeficient s kladným či záporným znaménkem) neposkytují informace o fázi ekonomického cyklu (recese či konjunktura případně stagnace), ale pouze o intenzitě a charakteru dopadu meziroční změny opatření age managementu na trh práce, byly při interpretaci výsledků v české ekonomice a ve vybraných zemích eurozóny použity jako jeho zástupci kromě původních hodnot propočtené mezery nezaměstnanosti také další ekonomické ukazatele (především míra nezaměstnanosti). Například **K. H. Birgisdóttir a T. L. Ásgeirsdóttir** (2017) tvrdí, že všechny ekonomické ukazatele zachycují různé aspekty hospodářského cyklu. Jejich společné použití pak poskytuje komplexnější analýzu, než jaká se často vyskytuje v literatuře.

Vedle těchto vysvětlovaných proměnných byly sestaveny časové řady kategoriálních proměnných (čas, země – Česká republika, Německo, Holandsko, Finsko; pohlaví – muži, ženy; věk – 15–24, 25–49, 50–64 let; vzdělání – nižší primární, vyšší sekundární, terciální) a dummy proměnná cyklu (velká recese, dlouhá konjunktura, covidová pandemie, doznívání covidu, souběh s ukrajinským konfliktem a růstem cen energií).

Mezi statisticky významné **vysvětlující (numerické) proměnné**, kterých bylo v této analýze testováno 20, patří tyto ukazatele publikované Eurostatem: 10)

<sup>7</sup> **S. Fabiani a R. Mestre** (2000) zakládají identifikaci trendu a cyklu na filtrovacích metodách, jako je Hodrick-Prescottův filtr. Podle autorů jsou univariátní nástroje jednoduše implementovatelné.

<sup>8</sup> Non-Accelerating inflation rate of unemployment je podle **J. Tobina** (1997) taková míra nezaměstnanosti, při které efekty rostoucí inflace z trhů s převisem poptávky vybilancují vlivy klesající inflace z trhů s převisem nabídky.

*sebeperciovovaná dlouhodobá omezení v běžných činnostech způsobená zdravotními problémy podle pohlaví, věku a pracovního stavu (%) – Self-perceived long-standing limitations in usual activities due to health problem by sex, age and labour status (%)* – (dále dlouhodobá omezení činností); 11) *pracovní úrazy podle pohlaví, věku a závažnosti (počet) – Accidents at work by sex, age and severity (number)* – (dále pracovní úrazy); 12) *internetové aktivity jednotlivců (% osob) – Individuals – internet activities (Percentage of individuals)* – (dále internetové aktivity nebo také \_12\_10\_NEZAM\_SS); 13) *statistika volných pracovních míst podle činnosti NACE Rev. 2 (počet) – Job vacancy statistics by NACE Rev. 2 activity (number)* – (dále volná pracovní místa); 15) *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).

Z dat Eurostatu pak byly získány tyto další hlavní ukazatele: *hrubý domácí produkt b. c. (mld. eur) – Gross domestic product and main components Current prices (mil. eur)* – (dále HDP); *mzdy a platy b. c. (mld. eur) – Gross domestic product Wages and salaries Current prices (mil. eur)* – (dále mzdy a platy); *nominální jednotkové mzdové náklady (%) – Labour productivity and unit labour costs Nominal unit labour cost based on persons (%)* – (dále NJMN); *harmonizovaný cenový index (%) – HICP – annual data (average index and rate of change)* – (dále HICP); *čistá sociální podpora (mld. eur) – Net social protection benefits (mil. eur)* – (dále podpora).

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 %. Konkrétně šlo o ukazatel pracovní úrazy, volná pracovní místa, dočasné zaměstnání.

Meziroční změny v p. b. byly dodatečně propočteny v těchto případech: mezera nezaměstnanosti, dlouhodobá omezení činností, internetové aktivity.

Všechny použité časové řady byly otestovány ADF testem (EViews, 2013), který potvrdil jejich stacionaritu. K posouzení intenzity a charakteru vlivu vybraných opatření age managementu na ukazatel mezery nezaměstnanosti užíváme lineární regresi. Vliv vybraných specifických ukazatelů zastupujících nástroje age managementu na mezeru nezaměstnanosti podle země, věku, pohlaví, vzdělání pak extrahujeme definováním **kategoriálních proměnných** v interakci s těmito vysvětlujícími proměnnými. Tím můžeme zjistit speciálně vliv opatření age managementu na mezeru nezaměstnanosti např. podle země, věku, pohlaví, ale také podle typu vzdělání. Dále také byla aplikovaná dummy (umělá), která nám poskytuje náhled na dopad opatření age managementu 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

doznívání covidu-19 a souběh s válečným konfliktem na Ukrajině a souvisejícím růstem cen energií – dále pouze energokrizе (4. fáze rok 2022).

K výběru nejvhodnějšího modelu k aproximaci analyzovaných dat je aplikováno očištěné  $R^2$  (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 využít 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 zhoršených statistik a parametrů některých modelů jsou pak také krátké a někdy i neúplné časové řady publikovaných ukazatelů, které reprezentují nástroje age managementu.

Vliv vybraných ukazatelů age managementu na zdravé, aktivní stárnutí (s ohledem na odolnost důchodového systému a na stabilnější a udržitelnější eurozónu) je zkoumán pomocí metody nejmenších čtverců. Zjištěná hodnota regresního koeficientu pak naznačuje intenzitu vlivu vybraných ukazatelů age managementu na mezeru nezaměstnanosti a 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 není v modelu statisticky významná, hovoříme o neprokázání jeho vlivu na řešení otázky odolnosti důchodového systému a stability a udržitelnosti EU/eurozóny.

Kladná hodnota regresního koeficientu znamená, že s růstem vybraného ukazatele age managementu roste dopad na mezeru nezaměstnanosti. Záporná hodnota regresního koeficientu znamená, že s růstem vybraného ukazatele AM klesá ukazatel mezeru nezaměstnanosti. Regresní koeficienty v intervalu od 0,0001 do 0,99 v naší analýze naznačují velmi slabou citlivost mezery nezaměstnanosti na opatření age managementu, v intervalu od 1,00 do 1,99 slabou citlivost, v intervalu od 2,00 do 2,99 indikují střední, v intervalu od 3,00 do 3,99 silnou citlivost a v intervalu od 4,00 do 4,49 lokalizují velmi silnou citlivost mezery nezaměstnanosti na opatření age managementu. V případě hodnoty 4,50 a více hovoříme o extrémně silné citlivosti mezery nezaměstnanosti na opatření age managementu.

#### 4. Přehled výsledků z empirického testování dopadu opatření age managementu na mezeru nezaměstnanosti v České republice a vybraných zemích eurozóny

V této části analyzujeme intenzitu a charakter vlivu ukazatelů, které zastupují opatření age managementu (firem i jednotlivců), na mezeru nezaměstnanosti podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání. Regresní analýzou získané hodnoty upraveného regresního koeficientu rozdělíme do tří skupin. První skupina bude shrnovat všechny **prokázané kladné hodnoty** regresních koeficientů kategoriálních proměnných věk, pohlaví, vzdělání, země a také dummy proměnné cyklu v interakci s vybranými nástroji age managementu.

Výsledkem pak bude **nepříznivý vliv** dopadu vybraného ukazatele age managementu na mezeru nezaměstnanosti podle pohlaví, věku, vzdělání, země a také dummy proměnné cyklu. Tato varianta povede ke zvětšení mezery nezaměstnanosti. Vzhledem k tomu, že ve sledovaném období byla za všechny země odhadnuta průměrná kladná mezeru nezaměstnanosti (+0,02 p. b.), dojde k prohloubení fáze recese.

Druhá skupina bude shrnovat všechny **prokázané záporné hodnoty** regresních koeficientů kategoriálních proměnných věk, pohlaví, vzdělání, země a také dummy proměnné cyklu v interakci s vybranými ukazateli age managementu.

Výsledkem pak bude **příznivý vliv** dopadu vybraného ukazatele age managementu na mezeru nezaměstnanosti podle pohlaví, věku, vzdělání, země a také dummy proměnné cyklu. Tato varianta povede ke zmenšení mezery nezaměstnanosti. Vzhledem k tomu, že ve sledovaném období byla za všechny země odhadnuta průměrná kladná mezeru nezaměstnanosti (+0,02 p. b.), dojde k redukci intenzity fáze recese. V případě ukazatele sebecpíčování dlouhodobého omezení běžných činností a ukazatele trvání pracovního úrazu budeme pak při hodnocení charakteru a intenzity vlivu hovořit pouze o dopadu na vývoj trhu práce.

Ve třetí skupině byl potvrzen **statisticky nevýznamný vliv** dopadu vybraného ukazatele age managementu na mezeru nezaměstnanosti podle pohlaví, věku, vzdělání, země a také fáze ekonomického cyklu.

V následující části předložíme přehled souhrnných výsledků ze zevrubné analýzy vlivu vybraných ukazatelů age managementu na mezeru nezaměstnanosti za Českou republiku a vybrané země eurozóny (Německo, Nizozemsko a Finsko), který je reprezentován tabulkou č. 1 až 3 v textu empirické analýzy. Kompletní sada závěrů je pak obsažena v tabulce v příloze celého článku (viz tab. 2). V souladu s částí 2 článku intenzitu vlivu změny vybraných ukazatelů age managementu na trh práce zde hodnotíme jako velmi slabou, slabou, střední, silnou, velmi silnou a neprokázanou. Nejprve jsou v podkapitole 4.1 analyzovány průměrné kladné hodnoty statisticky významných

regresních koeficientů modelů pro Českou republiku a vybrané země eurozóny. V podkapitole 4.2 se pak jedná o analýzu průměrných záporných hodnot tohoto regresního koeficientu. V podkapitole 4.3 je pak zmapován rozsah a charakter neprokázaného vlivu ukazatelů age managementu na trh práce ČR a vybrané země eurozóny vzhledem k odolnosti důchodového systému a stabilitu a udržitelnost EU a eurozóny.

## 4.1 Porovnání průměrné kladné hodnoty statisticky významných regresních koeficientů v České republice a ve vybraných zemích eurozóny

V této podkapitole se u ukazatele mezera nezaměstnanosti podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání jednalo o tato opatření age managementu: dlouhodobá omezení činností (Model\_3); pracovní úrazy (Model\_2); internetové aktivity (Model\_5); dočasné zaměstnání (Model\_4).

**Tabulka č. 1:** Vliv ukazatelů age managementu na mezeru nezaměstnanosti podle věku, pohlaví a vzdělání v ČR a ve vybraných zemích eurozóny

Statisticky významný kladný vztah					
Závisle proměnná:	Míra nezaměstnanosti podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání – Mezera nezaměstnanosti (mzr. v p.b.)				
Číslo modelu: Nezávisle proměnná/ Kategoriální proměnná	Model_1	Model_2	Model_3	Model_4	Model_5
<b>Celkem</b>	x	x	x	0,120	0,058
<b>15-24 let</b>	x	x	x	0,393	0,001
<b>25-49 let</b>	x	x	x	0,010	0,084
<b>50-64 let</b>	x	0,006	x	0,061	0,041
<b>Muži</b>	x	x	x	0,127	0,055
<b>Ženy</b>	x	x	x	0,103	0,011
<b>Nižší primární</b>	x	x	0,005	0,171	0,122
<b>Vyšší sekundární</b>	x	x	x	0,171	0,020
<b>Terciální</b>	x	x	x	0,017	0,041
<b>Velká recese</b>	Není	Není	Není	Není	Není
<b>Dlouhá konjunktura</b>	x	x	0,012	0,040	x
<b>Covidová pandemie</b>	x	0,006	x	0,337	0,228
<b>Doznívání covidu-energokrise</b>	x	x	x	x	0,092

Česká republika	x	0,022	x	x	0,083
Německo	x	x	0,010	x	0,024
Holandsko	x	x	x	0,043	x
Finsko	x	x	0,403	0,772	0,222

Zdroj: Vlastní propoččet na podkladě dat Eurostat

Nejvyšší statisticky významná kladná hodnota regresního koeficientu byla zjištěna u *ukazatele počet dočasně zaměstnaných žen ve věku 25 až 49 let se sekundárním vzděláním* (Model 4). Jednalo se o velmi slabou intenzitu dopadu na mezeru nezaměstnanosti (+0,12), která prohloubila fázi recese. **Z pohledu věku** šlo především o důsledek vývoje v intervalu od 15 do 24 let (+0,39). Zatímco ve věku 50–64 let to bylo 0,06, ve věku 25–49 let statisticky významný kladný dopad činil +0,01. **Z pohledu pohlaví** u mužů velmi slabá kladná citlivost byla +0,13 a u žen +0,10. **V případě vzdělání** u nižšího než primárního a vyššího sekundárního činila velmi slabá intenzita +0,17, u terciálního vzdělání šlo o dopad nižší (+0,02). **Dummy proměnná cyklu** pak potvrdila kladný velmi slabý dopad ve fázi covidové pandemie (+0,34), v dlouhé konjunktuře pak byla zmapovaná velmi slabá kladná pozitivní citlivost (+0,04). **Zeměpisný pohled** potvrdil velmi slabou nepříznivou citlivost (+0,77) ve Finsku, v Nizozemsku to byla velmi slabá kladná citlivost (+0,04). Nejvyšší negativní dopad (+2,37) byl pak zjištěn u mužů ve věku 15–24 let s nižším primárním vzděláním ve Finsku v době covidové pandemie.

Dalším *ukazatelem jsou internetové aktivity jednotlivců – sledování videí souvisejících se sdílením služeb* (Model 5). Šlo o velmi slabou intenzitu kladného vlivu (0,06) s prohloubením fáze recese. Nejsilnější dopad na mezeru nezaměstnanosti byl zmapován **u věkové skupiny 25–49 let** (+0,08), ve věku 50–64 let to bylo +0,04 a ve věku 15–24 let +0,001. **Z pohledu pohlaví** u mužů i žen byla zmapovaná velmi slabá kladná citlivost (+0,06 a +0,01). **Z pohledu vzdělání** byla negativně ovlivněna meze- ra nezaměstnanosti nižšího primárního vzdělání (+0,12), pak s terciálním vzděláním +0,04 a vyšším středním vzděláním +0,02. **Dummy proměnná cyklu** pak potvrdila kladný velmi slabý negativní dopad ve fázi covidové pandemie (+0,23) a pozitivní vliv v období dozrívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně růstu cen energie (+0,09). **Dle zeměpisného pohledu** se ve Finsku jednalo o velmi slabou kladnou negativní citlivost (+0,22) a v ČR (+0,08) a v Německu pozitivní citlivost +0,02 v době fáze konjunktury. Nejvyšší negativní dopad (+1,72) byl pak zjištěn u žen ve věku 25–49 let s nižším primárním vzděláním ve Finsku v době covidové pandemie.

Kladný dopad byl prokázán také u *ukazatele sebecit'ovaná dlouhodobá omezení v některých běžných činnostech způsobená zdravotními problémy nezaměstnané*

*ženy ve věku 16 až 44 let* (Model\_3). V **případě vzdělání** se jednalo o velmi slabý negativní dopad (+0,01) na mezeru nezaměstnanosti při nižším primárním vzdělání (+0,01). **Dummy proměnná cyklu** pak potvrdila kladný velmi slabý dopad ve fázi dlouhé konjunktury (+0,01). **Dle zeměpisného pohledu** se ve Finsku jednalo o velmi slabou kladnou citlivost (+0,40) a rovněž v Německu (+0,01). Nejvyšší negativní dopad (+4,05) byl pak zjištěn u mužů ve věku 15–24 let s nižším primárním vzděláním ve Finsku v době doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně související energokrizy.

Poslední kladný dopad byl prokázán u **ukazatele počet pracovních úrazů (4 a více dnů nepřítomnosti) žen ve věku 55 až 64 let v zemědělství, průmyslu a stavebnictví** (Model\_2). Byl zmapován pouze velmi slabý kladný vliv v případě **věkové skupiny 50–64 let** (+0,01). Z pohledu **dummy proměnná cyklu** pak potvrdila kladný velmi slabý dopad ve fázi covidové pandemie (+0,01). **Ze zeměpisného hlediska** byl zmapován pouze velmi slabý kladný vliv v ČR (+0,02). Nejvyšší negativní dopad (+0,23) byl pak zjištěn u mužů ve věku 15–24 let s nižším primárním vzděláním ve Finsku v době dlouhé konjunktury.

## 4.2 Srovnání průměrných záporných hodnot statisticky významných regresních koeficientů v České republice a ve vybraných zemích eurozóny

V této podkapitole se u ukazatele mezera nezaměstnanosti podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání jednalo o tato opatření age managementu: dlouhodobá omezení činností (Model\_3); pracovní úrazy (Model\_2); internetové aktivity (Model\_5); volná pracovní místa (Model\_1); dočasné zaměstnání (Model\_4).

**Tabulka č. 2:** Vliv ukazatelů age managementu na mezeru nezaměstnanosti podle věku, pohlaví a vzdělání v ČR a ve vybraných zemích eurozóny

Statisticky významný záporný vztah					
Závisle proměnná:	Míra nezaměstnanosti podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání – Mezera nezaměstnanosti (mzr. v p.b.)				
Číslo modelu: Nezávisle proměnná/ Kategoriální proměnná	Model_1	Model_2	Model_3	Model_4	Model_5
<b>Celkem</b>	-0,045	-0,039	-0,110	x	x
<b>15-24 let</b>	-0,086	-0,186	-0,167	x	x
<b>25-49 let</b>	-0,038	-0,029	-0,145	x	x
<b>50-64 let</b>	-0,030	x	-0,031	x	x

<b>Muži</b>	-0,046	-0,054	-0,088	x	x
<b>Ženy</b>	-0,041	-0,010	-0,152	x	x
<b>Nižší primární</b>	-0,061	-0,103	x	x	x
<b>Vyšší sekundární</b>	-0,046	-0,015	-0,214	x	x
<b>Terciální</b>	-0,019	-0,002	-0,117	x	x
<b>Velká recese</b>	Není	Není	Není	Není	Není
<b>Dlouhá konjunktura</b>	-0,004	-0,011	x	x	-0,049
<b>Covidová pandemie</b>	-0,027	x	-0,097	x	x
<b>Doznívání covidu-energokrizе</b>	-0,083	-0,991	-0,321	-0,134	x
<b>Česká republika</b>	-0,099	x	-0,255	x	x
<b>Německo</b>	-0,033	-0,049	x	x	x
<b>Holandsko</b>	-0,023	-0,034	-0,386	-0,146	-0,119
<b>Finsko</b>	-0,026	-0,067	x	-0,053	x

Zdroj: Vlastní propoččet na podkladě dat Eurostatu

Nejvyšší statisticky významná záporná hodnota regresního koeficientu byla zjištěna u *ukazatele sebezpečit'ovaná dlouhodobá omezení v některých běžných činnostech způsobená zdravotními problémy nezaměstnané ženy ve věku 16 až 44 let* (Model\_3). Jednalo se o velmi slabou zápornou citlivost (-0,11) s pozitivním vlivem z pohledu trhu práce v odhadnuté fázi recese. **Z pohledu věku** šlo především o důsledek vývoje v intervalu od 15 do 24 let a 25 do 49 let (-0,17, resp. -0,15), což je velmi slabá citlivost. Zatímco ve věku 50–64 let statisticky významný záporný dopad na mezeru nezaměstnanost činil pouze -0,03. **Z pohledu pohlaví** u žen byla zmapovaná velmi slabá záporná citlivost (-0,15) a u mužů -0,09. **V případě vzdělání** u vyššího sekundárního vzdělání hodnota regresního koeficientu byla -0,21, u terciálního vzdělání hovoříme o pozitivním dopadu na trh práce (-0,12). **Dummy proměnná cyklu** pak potvrdila záporný velmi slabý dopad ve fázi doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně růstu cen energií (-0,32) s negativním vlivem na mělkou konjunkturu, ve fázi covidové pandemie to bylo -0,10 a redukce fáze recese. **Z pohledu země** záporný dopad byl zmapován v Nizozemsku (-0,39). V ČR byl také potvrzen velmi slabý záporný dopad (-0,26). Nejvyšší pozitivní dopad z pohledu trhu práce (-3,33) byl pak zjištěn u mužů ve věku 15–24 let s nižším primárním vzděláním v ČR v období doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně související energokrizе.

Dalším ukazatelem je *počet volných pracovních míst ve velkoobchodě u zaměstnavatelů s 10 a více zaměstnanci* (Model\_1). Šlo o velmi slabou intenzitu pozitivního vlivu (-0,05). Záporný dopad na nezaměstnanost byl zmapován hlavně u **věkové skupiny 15–24 let** (-0,09), ve věku 25–49 let to bylo -0,04 a ve věku



50–64 let pouze  $-0,03$ . **Z pohledu pohlaví** u mužů byla zmapovaná velmi slabá záporná citlivost ( $-0,05$ ) a u žen  $-0,04$ . **Z pohledu vzdělání** byla nejvíce pozitivně zasažena mezeza nezaměstnanosti s nižším primárním vzdělání ( $-0,06$ ) a vyšším sekundárním vzděláním ( $-0,05$ ), pak následovalo terciální vzdělání ( $-0,02$ ). **Dummy proměnná cyklu** pak potvrdila záporný negativní velmi slabý dopad ve fázi doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně růstu cen energií ( $-0,08$ ), ve fázi covidové pandemie to bylo  $-0,03$  a ve fázi dlouhé konjunktury  $-0,004$ , což snížilo pozitivní dopad této fáze. **V případě země** byla v ČR byla zjištěna velmi slabá záporná citlivost ( $-0,10$ ). V Německu se jednalo o záporný negativní dopad ( $-0,03$ ) na mělké oživení ekonomiky. Ve Finsku a v Nizozemsku to byl velmi slabý záporný dopad  $-0,03$  a  $-0,02$ . Nejvyšší pozitivní dopad ( $-0,45$ ) byl pak zjištěn u mužů ve věku 15–24 let s nižším primárním vzděláním v ČR v období doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně související energokrizy.

U *ukazatele počet pracovních úrazů (4 a více dnů nepřítomnosti) žen ve věku 55 až 64 let v zemědělství, průmyslu a stavebnictví* (Model\_2) celkový pozitivní záporný dopad z pohledu trhu práce činil  $-0,04$ . **Z pohledu věku** zjištěn záporný dopad pouze na věk 15–24 let ( $-0,19$ ) a 25–49 let ( $-0,03$ ), které měly velmi slabou intenzitu. **Z pohledu pohlaví** u mužů byla zmapovaná velmi slabá záporná citlivost ( $-0,05$ ) a u žen  $-0,01$ . V případě **vzdělání** byla pozitivně ovlivněna nejvíce mezeza nezaměstnanosti z pohledu trhu práce v případě nižšího primárního vzdělání ( $-0,10$ ), u vyššího sekundárního to bylo jen  $-0,02$  a u terciálního  $-0,002$ . **Dummy proměnná cyklu** pak potvrdila záporný velmi slabý negativní dopad ve fázi doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně růstu cen energií ( $-0,99$ ), v době dlouhé konjunktury to bylo pouze  $-0,01$  s mírnou redukcí pozitivních výsledků na trhu práce. Dle **zeměpisného hlediska** ve Finsku byla prokázána velmi slabá pozitivní citlivost na trh práce  $-0,07$ , v Nizozemsku to bylo  $-0,03$ . V Německu zmapovaná citlivost  $-0,05$  působila negativně. Nejvyšší pozitivní dopad na trh práce ( $-1,29$ ) byl pak zjištěn u žen ve věku 15–24 let s nižším primárním vzděláním ve Finsku v období doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně související energokrizy.

U *ukazatele počet dočasně zaměstnaných žen ve věku 25 až 49 let se sekundárním vzděláním* (Model\_4) byla v případě **dummy proměnné cyklu** potvrzen záporný velmi slabý negativní dopad ve fázi doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně růstu cen energií ( $-0,13$ ). Při **zeměpisném pohledu** analýza podpořila mezeru nezaměstnanosti především v Nizozemsku ( $-0,15$ ) a potom také ve Finsku ( $-0,05$ ). Nejvyšší pozitivní dopad ( $-0,87$ ) byl pak zjištěn u mužů ve věku 25–49 let s nižším primárním vzděláním ve Finsku v období doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně související energokrizy.

U ukazatele *internetové aktivity jednotlivců – sledování videí souvisejících se sdílením služeb* (Model\_5) byl v případě **dummy proměnné cyklu** potvrzen jen záporný velmi slabý negativní dopad ve fázi dlouhé konjunktury ( $-0,05$ ). **Při zeměpisném pohledu** byla zmapovaná velmi slabá pozitivní podpora mezery nezaměstnanosti v Nizozemsku ( $-0,12$ ). Nejvyšší pozitivní dopad ( $-0,57$ ) byl pak zjištěn u mužů ve věku 15–24 let s nižším primárním vzděláním v ČR v období dlouhé konjunktury.

### 4.3 Přehled rozsahu a charakteru neprokázaného vlivu ukazatelů age managementu na mezeru nezaměstnanosti v ČR a ve vybraných zemích eurozóny

V této podkapitole se u ukazatele mezera nezaměstnanosti podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání jednalo o tato opatření age managementu: dlouhodobá omezení činností (Model\_3); pracovní úrazy (Model\_2); internetové aktivity (Model\_5); volná pracovní místa (Model\_1); dočasné zaměstnání (Model\_4).

**Tabulka č. 3:** Vliv ukazatelů age managementu na mezeru nezaměstnanosti podle věku, pohlaví a vzdělání v ČR a ve vybraných zemích eurozóny

Statisticky nevýznamný vztah					
Závisle proměnná:	Míra nezaměstnanosti podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání – Mezera nezaměstnanosti (mzr. v p.b.)				
Číslo modelu: Nezávisle proměnná/Kategoriální proměnná	Model_1	Model_2	Model_3	Model_4	Model_5
<b>Celkem</b>	0,016	-0,400	0,028	-0,117	-0,284
<b>15-24 let</b>	0,003	-0,388	0,148	-0,742	-0,521
<b>25-49 let</b>	0,0003	-0,402	0,075	-0,136	-0,288
<b>50-64 let</b>	0,042	-0,405	-0,102	0,152	-0,099
<b>Muži</b>	0,023	-0,398	-0,037	-0,136	-0,343
<b>Ženy</b>	0,006	-0,405	0,008	-0,079	-0,143
<b>Nižší primární</b>	0,042	-0,332	0,113	-0,403	-0,410
<b>Vyšší sekundární</b>	0,012	-0,416	0,055	-0,045	-0,233
<b>Terciální</b>	-0,008	-0,481	-0,086	0,099	-0,172
<b>Velká recese</b>	Není	Není	Není	Není	Není
<b>Dlouhá konjunktura</b>	0,021	-0,140	0,169	0,018	-0,251
<b>Covidová pandemie</b>	0,007	-0,138	0,145	-0,146	-0,335
<b>Doznívání covidu-energokrizy</b>	0,0001	-0,516	0,026	-0,053	-0,256

Česká republika	0,007	-0,341	-0,583	-0,021	-0,220
Německo	0,022	-0,506	0,169	-0,063	-0,283
Holandsko	0,022	-0,435	x	-0,096	-0,256
Finsko	0,015	-0,335	0,566	-0,062	-0,382

Zdroj: Vlastní propočty na podkladě dat Eurostatu

**Neprokázaná regrese**, tedy statisticky nevýznamný vliv na mezeru nezaměstnanosti byl zjištěn především u *ukazatele počet pracovních úrazů (4 a více dnů nepřítomnosti) žen ve věku 55 až 64 let v zemědělství, průmyslu a stavebnictví* (Model\_2). Konkrétně se jednalo z pohledu trhu práce o pozitivní vliv velmi slabé citlivosti (-0,40). **Z pohledu věku** šlo především o důsledek vývoje v intervalu od 50 do 64 let a 25–49 let (-0,41, resp. -0,40). Ve věku 15–24 let se jednalo o velmi slabou pozitivní citlivost (-0,39). **Z pohledu pohlaví** u žen byla zmapovaná velmi slabá záporná citlivost (-0,41), u mužů šlo o hodnotu -0,40. **V případě vzdělání** u terciálního byla potvrzena velmi slabá záporná citlivost -0,48, u vyššího sekundárního hodnota byla -0,42 a nižšího primárního činila velmi slabá pozitivní intenzita dopadu na trh práce -0,33. **Dummy proměnná cyklu** pak potvrdila záporný velmi slabý dopad ve fázi doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně růstu cen energií (-0,52) s negativním dopadem na mělké oživení. V období dlouhé konjunktury došlo k její redukci a v době covidové pandemie byla zmapovaná velmi slabá pozitivní záporná citlivost trhu práce (-0,14). **Z pohledu zeměpisného** činil v Německu velmi slabý negativní dopad -0,51, v Nizozemsku to bylo -0,44 a v ČR, resp. ve Finsku to bylo -0,34. Nejvyšší pozitivní dopad na trh práce (-0,78) byl pak zjištěn u mužů ve věku 15–24 let s nižším primárním vzděláním v Nizozemsku v době doznívání covidu-19 a souběhu s konfliktem na Ukrajině včetně energokrizy. Naopak nejvyšší negativní dopad (+0,19) byl pak zjištěn u mužů ve věku 25–49 let s nižším primárním vzděláním v ČR ve stejném období.

V případě *ukazatele internetové aktivity jednotlivců – sledování videí souvisejících se sdílením služeb* (Model\_5) se jednalo o pozitivní vliv velmi slabé citlivosti (-0,28). **Z pohledu věku** šlo především o důsledek vývoje v intervalu od 15–24 let (-0,52) a 25–49 let (-0,29), ve věku 50–64 let hodnota činila (-0,10). **Z pohledu pohlaví** u mužů i žen byla zmapovaná velmi slabá záporná citlivost (-0,34 a -0,14). **V případě vzdělání** u nižšího primárního byla zmapovaná velmi slabá pozitivní citlivost (-0,41), u vyššího sekundárního to bylo -0,23. U terciálního vzdělání činila velmi slabá pozitivní citlivost -0,17. **Dummy proměnná cyklu** pak potvrdila záporný velmi slabý dopad ve fázi covidové pandemie (-0,34). Ve fázi doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně růstu cen energií negativní vliv činil (-0,26) a v době dlouhé konjunktury -0,25, což omezovalo přínos z této fáze.

**Z pohledu zeměpisného** ve Finsku velmi slabý pozitivní dopad měl hodnotu  $-0,38$ , v Nizozemsku a v ČR byla zmapovaná velmi slabá záporná citlivost ( $-0,26$  a  $-0,22$ ). V Německu hodnota ( $-0,28$ ) omezovala pozitivní výsledky probíhající fáze konjunktury. Nejvyšší pozitivní dopad ( $-1,66$ ) byl pak zjištěn u mužů ve věku 15–24 let s vyšším sekundárním vzděláním v Nizozemsku v době covidové pandemie. Naopak nejvyšší negativní dopad ( $+0,57$ ) byl pak zjištěn u žen ve věku 50–64 let s vyšším sekundárním vzděláním v Nizozemsku v době covidové pandemie.

U *ukazatele počet dočasně zaměstnaných žen ve věku 25 až 49 let se sekundárním vzděláním* (Model\_4) se jednalo o pozitivní vliv velmi slabé citlivosti ( $-0,12$ ). **Z pohledu věku** šlo o důsledek pozitivního vývoje v intervalu os 15 do 24 let a od 25 do 49 let ( $-0,74$ ,  $-0,14$ ). Ve věku 50–64 let byl zmapován negativní dopad ( $+0,15$ ). **Z pohledu pohlaví** u mužů i žen byla zmapovaná velmi slabá záporná citlivost ( $-0,14$  a  $-0,08$ ). **V případě vzdělání** u nižšího primárního byla nejvyšší velmi slabá pozitivní intenzita ( $-0,40$ ) a vyššího sekundárního vzdělání ( $-0,05$ ). U terciálního vzdělání šlo o negativní dopad v hodnotě  $+0,10$ . **Dummy proměnná cyklu** pak potvrdila záporný velmi slabý dopad ve fázi covidové pandemie ( $-0,15$ ) a v období doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně růstu cen energií hodnota činila ( $-0,05$ ) a omezovala probíhající fázi konjunktury na trhu práce. V době dlouhé konjunktury byl zjištěn velmi slabý pozitivní vliv ( $+0,02$ ). **Ze zeměpisného úhlu pohledu** byla v Nizozemsku zmapována velmi slabá pozitivní citlivost  $-0,10$  a ve Finsku šlo o hodnotu  $-0,06$  a v ČR pouze o  $-0,02$ . V Německu záporná citlivost  $-0,06$  znamenala negativní dopad na probíhající fázi konjunktury. Nejvyšší pozitivní dopad ( $-5,02$ ) byl pak zjištěn u mužů ve věku 15–24 let s vyšším sekundárním vzděláním v Nizozemsku v době covidové pandemie. Naopak nejvyšší negativní dopad ( $+2,23$ ) byl pak zjištěn u mužů ve věku 50–64 let s vyšším sekundárním vzděláním v Nizozemsku v době covidové pandemie.

U *ukazatele sebepocit'ování dlouhodobých omezení v některých běžných činnostech způsobená zdravotními problémy nezaměstnané ženy ve věku 16 až 44 let* (Model\_3) se jednalo o negativní vliv velmi slabé citlivosti ( $+0,03$ ). **Z pohledu věku** šlo o důsledek negativního vývoje v intervalu os let od 15 do 24 let a od 25 do 49 let ( $+0,15$  a  $+0,08$ ), ve věku 50–64 let byl zjištěn pozitivní dopad na trh práce ( $-0,10$ ). **Z pohledu pohlaví** u mužů byla zmapovaná velmi slabá záporná citlivost ( $-0,04$ ), ale u žen negativní dopad ( $+0,01$ ). **V případě vzdělání** u nižšího primárního byla nejvyšší velmi slabá negativní intenzita ( $+0,11$ ) a u vyššího sekundárního se jednalo o hodnotu  $+0,06$ . U terciálního vzdělání šlo o záporný pozitivní dopad na vývoj trhu práce ( $-0,09$ ). **Dummy proměnná cyklu** pak potvrdila kladný pozitivní velmi slabý dopad ve fázi dlouhé konjunktury ( $+0,17$ ) a v období doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně růstu cen energií hodnota činila  $+0,03$ . V období covidové pandemie se jednalo o negativní citlivost  $+0,15$ . **Ze zeměpisného úhlu**

**pohledu** byla v ČR zjištěna pozitivní citlivost na trhu práce (-0,58). Dále také v Německu byla zmapována velmi slabá pozitivní citlivost +0,17 vzhledem k probíhající fázi konjunktury. Ve Finsku to byl negativní vliv (+0,57). Nejvyšší negativní dopad (-1,73) byl pak zjištěn u mužů ve věku 25–49 let s terciálním vzděláním ve Finsku v době doznívání covidu-19 a souběh s konfliktem na Ukrajině včetně energokrizy. Naopak nejvyšší pozitivní dopad na trh práce (+1,32) byl pak zjištěn u mužů ve věku 25–49 let s vyšším sekundárním vzděláním ve Finsku v tom samém období.

U **ukazatele počet volných pracovních míst ve velkoobchodě u zaměstnavatelů s 10 a více zaměstnanci** (Model\_1) šlo o negativní vliv velmi slabé citlivosti (+0,02). Z **pohledu věku** šlo o důsledek negativního vývoje především ve věku 50–64 let (+0,04), v intervalu 15–24 let to bylo +0,003 a ve věku od 25 do 49 let +0,0003. **Z pohledu pohlaví** u mužů i žen byla zmapovaná velmi slabá kladná citlivost (+0,02 a +0,01). **V případě vzdělání** u nižšího primárního a u vyššího sekundárního byla velmi slabá negativní intenzita (+0,04 a 0,01) a u terciálního vzdělání šlo o hodnotu zápornou (-0,01). **Dummy proměnná cyklu** pak potvrdila kladný velmi slabý pozitivní dopad ve fázi dlouhé konjunktury (+0,02) a v době doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně růstu cen energií hodnota činila +0,0001. Ve fázi covidové pandemie byl negativní dopad (+0,01). **Ze zeměpisného úhlu pohledu** byla v Nizozemsku a ve Finsku zmapována velmi slabá negativní citlivost 0,02, v ČR hodnota regresního koeficientu činila +0,01. V Německu pak citlivost +0,02 znamenala podporu probíhající fáze konjunktury. Nejvyšší negativní dopad (-0,16) byl zjištěn u žen ve věku 25–49 let s terciálním vzděláním v ČR v době doznívání covidu-19 a souběh s konfliktem na Ukrajině včetně energokrizy. Naopak nejvyšší pozitivní dopad (+0,26) byl pak zjištěn u mužů ve věku 50–64 let s nižším primárním vzděláním v ČR v tom samém období.

## Závěry z analýzy

V článku jsme se pokusili pomocí regresní analýzy potvrdit vliv (jeho charakter a intenzitu) změn vybraných ukazatelů age managementu (firem i jednotlivců) na mezeru nezaměstnanosti podle věku, pohlaví, vzdělání v České republice a ve vybraných zemích eurozóny. Dále jsme porovnali výsledky naší empirické analýzy se závěry vybraných zahraničních studií, domácí odborné veřejnosti a strategickými materiály ČR. Získané informace nám také umožní nastínit charakter kauzálního vztahu a jeho intenzitu na mezourovni. Vhodnost aplikace analýzy charakteru/intenzity vzájemného vztahu a naznačení kauzálního vztahu na rozšířenou sadu indikátorů trhu práce a domácností potvrdila řada nových významných praktických implikací odhalených regresní analýzou a porovnaných se závěry teoreticko-empirického výzkumu ze zahraničí i z ČR.

Mezi zásadní zjištění naší analýzy a jejího srovnání se závěry zahraničního a domácího výzkumu v oblasti vlivu opatření age managementu na mezeru nezaměstnanosti ve čtyřech skupinách patří:

**1) Zmapování intenzity celkového (statisticky významný i nevýznamný) kladného a záporného vlivu ukazatelů age managementu na trh práce pro Českou republiku a vybrané země eurozóny**

Z pětice nejkvalitnějších modelů závěr o průměrném **kladném vlivu** ukazatelů age managementu na mezeru nezaměstnanosti potvrdil pouze 1 odladěný model (viz příloha tab. 2). Jednalo se o velmi slabou citlivost. **Záporný vliv** tedy byl zjištěn u 4 modelů.

V případě **Modelu\_4 s ukazatelem počtu dočasně zaměstnaných žen ve věku 25 až 49 let se sekundárním vzděláním průměrný kladný regresní koeficient** ze všech statisticky významných i nevýznamných pozorování činil 0,04. **Z pohledu věku** šlo o velmi slabou zápornou citlivost 0,22 (15–24 let) a 0,10 (25–49 let), kladný vliv byl 0,13 (50–64 let). **Podle pohlaví** se jednalo o velmi slabý záporný vliv u mužů i žen (0,05 a 0,03). **S přihlédnutím ke vzdělání** u nižšího primárního byla zjištěna velmi slabá záporná citlivost (0,21), u vyššího sekundárního a terciálního vzdělání velmi slabý kladný vliv (0,02 a 0,07). **Odhadnutá dummy proměnná cyklu** naznačila v průměru velmi slabou kladnou citlivost (0,03) ve fázi dlouhodobé konjunktury. Ve fázi covidové pandemie, doznívání covidu a souběhu s konfliktem na Ukrajině včetně energokrizy byla zmapovaná velmi slabá záporná intenzita (0,10 a 0,06). **Podle zeměpisného pohledu** se jednalo o velmi slabý záporný vliv pro ČR (0,01), pro Německo (0,07) a Nizozemsko (0,24). V případě Finska šlo o velmi slabý kladný dopad (0,15).

V případě **Modelu\_2 s ukazatelem počtu pracovních úrazů (4 a více dnů nepřítomnosti) žen ve věku 55 až 64 let v zemědělství, průmyslu a stavebnictví průměrný záporný regresní koeficient** ze všech statisticky významných i nevýznamných pozorování činil 0,20. **Z pohledu věku** šlo o velmi slabou zápornou citlivost 0,29 (15–24 let), 0,21 (25–49 let) a 0,15 (50–64 let). **Podle pohlaví** se jednalo o velmi slabý záporný vliv u mužů i žen (0,21 a 0,18). **S přihlédnutím ke vzdělání** u nižšího primárního, u vyššího sekundárního a terciálního byl zmapován velmi slabý záporný vliv (0,21; 0,20; 0,19). **Odhadnutá dummy proměnná cyklu** naznačila v průměru velmi slabou zápornou citlivost (0,04) ve fázi dlouhodobé konjunktury, (0,02) ve fázi covidové pandemie, (0,54) v období doznívání covidu a souběhu s konfliktem na Ukrajině včetně energokrizy. **Podle zeměpisného pohledu** se jednalo o velmi slabý záporný vliv pro ČR, Německo a Nizozemsko (0,21; 0,23; 0,22), ve Finsku to bylo pouze 0,15.

V případě **Modelu\_5 s ukazatelem internetové aktivity jednotlivců (sledování videí souvisejících se sdílením služeb) průměrný záporný regresní koeficient** ze všech statisticky významných i nevýznamných pozorování činil 0,07 (velmi slabá citlivost). **Z pohledu věku** šlo o velmi silnou zápornou citlivost 0,26 (15–24 let), 0,05 (25–49 let) a 0,01 (50–64 let). **Podle pohlaví** se jednalo o velmi slabý záporný vliv u mužů i žen (0,10 a 0,01). **S přihlédnutím ke vzdělání** u nižšího primárního byla zjištěna velmi slabá záporná citlivost (0,10), u vyššího sekundárního (0,01) a u terciálního (0,04). **Odhadnutá dummy proměnná cyklu** naznačila v průměru velmi slabou zápornou citlivost (0,05) ve fázi dlouhodobé konjunktury, (0,02) ve fázi covidové pandemie, (0,14) v době doznívání covidu a souběhu s konfliktem na Ukrajině včetně energokrizy. **Podle zeměpisného pohledu** se jednalo o velmi slabý kladný vliv pouze pro Německo (0,01), pro ČR, Nizozemsko a Finsko šlo o velmi slabou zápornou citlivost (0,02, 0,21 a 0,07).

V případě **Modelu\_3 s ukazatelem sebezpečit'ovaná dlouhodobá omezení v některých běžných činnostech způsobená zdravotními problémy nezaměstnané ženy ve věku 16 až 44 let průměrný záporný regresní koeficient** ze všech statisticky významných i nevýznamných pozorování činil 0,06. **Z pohledu věku** šlo o velmi slabou zápornou citlivost 0,09 (15–24 let), 0,06 (25–49 let) a 0,05 (50–64 let). **Podle pohlaví** se jednalo o velmi slabý záporný vliv u mužů i žen (0,04 a 0,10). **S přihlédnutím ke vzdělání** u nižšího primárního byla zjištěna velmi slabá kladná citlivost (0,03), u vyššího sekundárního a terciálního šlo o zápornou citlivost stejné intenzity vlivu (0,11 a 0,10). **Odhadnutá dummy proměnná cyklu** naznačila v průměru velmi slabou kladnou citlivost (0,02) ve fázi dlouhodobé konjunktury, (0,03) ve fázi covidové pandemie, naopak záporný dopad stejné intenzity (0,17) byl zmapován v období doznívání covidu a souběhu s konfliktem na Ukrajině včetně energokrizy. **Podle zeměpisného pohledu** se jednalo o velmi slabý záporný vliv pro ČR (0,42) a Nizozemsko (0,39), v Německu a ve Finsku šlo o kladnou velmi slabou citlivost (0,09, resp. 0,48).

V případě **Modelu\_1 s ukazatelem počtu volných pracovních míst ve velkoobchodě u zaměstnavatelů s 10 a více zaměstnanci průměrný záporný regresní koeficient** ze všech statisticky významných i nevýznamných pozorování činil 0,02. **Z pohledu věku** šlo o velmi slabou zápornou citlivost 0,06 (15–24 let), 0,03 (25–49 let) a 0,002 (50–64 let). **Podle pohlaví** se jednalo o velmi slabý záporný vliv u mužů i žen (0,02). **S přihlédnutím ke vzdělání** u nižšího primárního a u vyššího sekundárního byla zjištěna velmi slabá záporná citlivost (0,03) a u terciálního (0,02). **Odhadnutá dummy proměnná cyklu** naznačila v průměru velmi slabou kladnou citlivost (0,01) ve fázi dlouhodobé konjunktury, záporný vliv ve fázi covidové pandemie, v období doznívání covidu a souběhu s konfliktem na Ukrajině včetně energokrizy byl 0,01 a 0,07. **Podle zeměpisného pohledu** se jednalo o velmi slabý záporný vliv pro ČR (0,06), Německo a Nizozemsko (0,01), Finsko (0,02).

Pětice nejkvalitnějších modelů dále poskytla závěr o tom, že z 717 **nebyl** v 318 případech **prokázán statisticky významný vliv** ukazatelů age managementu na trh práce. Tedy ve 399 případech se jednalo o ekonometricky prokázaný vliv ukazatelů age managementu na vybrané závislé proměnné trhu práce. **Z pohledu věku** bylo v intervalu 15–24 let 49, v intervalu 25–49 let 165 a v intervalu 50–64 let 104 statisticky nepotvrzených výsledků. **Podle pohlaví** se u mužů jednalo o 212 případů a u žen o 106. **S přihlédnutím ke vzdělání** bylo u nižšího primárního 102 neprokázaných výsledků, u vyššího sekundárního 135 případů a u terciálního 81 případů. **Odhadnutá dummy proměnná cyklu** ukázala na 63 případů neprokázaného vlivu v období dlouhé konjunktury, ve fázi covidové pandemie to bylo 106 a v době doznívání covidu a souběhu s konfliktem na Ukrajině včetně energokrizy 149. **Podle zeměpisného pohledu** bylo statisticky nevýznamných pozorování pro ČR 79, pro Německo 80, pro Nizozemsko 78 a pro Finsko 81.

## 2) Zmapování intenzity statisticky významného kladného a záporného vlivu ukazatelů age managementu na trh práce pro Českou republiku a vybrané země eurozóny

**Celkový závěr empirické analýzy** s využitím hodnoty regresních koeficientů vlivu vybraných ukazatelů age managementu **na mezeru nezaměstnanosti podle věku, pohlaví a vzdělání v ČR** nejprve upozorňuje na nadprůměrnou **statisticky významnou kladnou hodnotu u ukazatele počet dočasně zaměstnaných žen ve věku 25 až 49 let se sekundárním vzděláním** (velmi slabá intenzita dopadu na mezeru nezaměstnanosti +0,12), která prohloubila fázi recese. Především důsledek v intervalu 15–24 let (+0,39). M. A. El-Erian (2013) dochází k závěru, že po třech letech velké recese zůstává v Evropě ekonomická situace znepokojivě křehká a nadále se zhoršuje. Úspěšná opatření ve zranitelných zemích tvrdě zasáhly především mládež a hrozila nákaza silnějších ekonomik. Jedním z důvodů tohoto stavu byl nedostatek politické odvahy představitelů eurozóny k výzvě k řádnému řešení systémové dluhové krize. Ve věku 50–64 let to bylo (+0,06), ve věku 25–49 let kladný dopad činil +0,01. U mužů velmi slabá kladná citlivost (+0,13) a u žen +0,10. U nižšího než primárního a vyššího sekundárního činila velmi slabá intenzita (+0,17), u terciálního +0,02.

Potvrzen kladný velmi slabý dopad ve fázi covidové pandemie (+0,34), v dlouhé konjunktury pak zmapovaná velmi slabá kladná pozitivní citlivost (+0,04). Potvrzena také velmi slabá nepříznivá citlivost (+0,77) ve Finsku, v Nizozemsku velmi slabá kladná citlivost (+0,04). **V. Draeger a P. Marx** (2017) uvádí, že dočasné zaměstnání přináší méně příležitostí ke školení, nižší mzdy a vyšší nejistotu zaměstnání ve srovnání s trvalým zaměstnáním. Zjistili, že zařízení, která během roku ve flexibilních režimech čelí výkyvům pracovní zátěže, nemají větší šanci zaměstnávat dočasné



pracovníky ve srovnání s provozem bez výkyvů pracovní zátěže. **B. Holmlund a D. Storrie** (2002) dokumentují, že zaměstnání na dobu neurčitou a na dobu určitou vykazují nápadně odlišné cyklické chování, přičemž zaměstnávání na dobu určitou je volatelnější. Recese je spojena s větším počtem náborů na dobu určitou díky silnějším pobídkám ze strany firem nabízet krátkodobá pracovní místa. V této době je snazší najít pracovníky a také zvýšenou ochotu ze strany pracovníků přijmout dočasnou práci, když je obecně nedostatek pracovních nabídek. Dočasná zaměstnání se také stávají stále důležitějšími jako odrazový můstek k trvalým zaměstnáním. Trend nárůstu dočasné práce, který bude převládat i za příznivých makroekonomických podmínek, přispěl k určitému nárůstu rovnovážné nezaměstnanosti prostřednictvím vyšší míry separace pracovníků.

Dalším *ukazatelem jsou internetové aktivity jednotlivců (sledování videí souvisejících se sdílením služeb)*. Šlo o velmi slabou intenzitu kladného vlivu (+0,06) s prohloubením fáze recese. Nejsilnější dopad na mezeru nezaměstnanosti je zmapován při věku 25–49 let (+0,08), ve věku 50–64 let (+0,04) a ve věku 15–24 let (+0,001). U mužů i žen zmapovaná velmi slabá kladná citlivost (+0,06 a +0,01), negativně nižšího primárního (+0,12), pak s terciálním (+0,04) a vyšším středním (+0,02). Potvrzen také kladný velmi slabý negativní dopad ve fázi covidové pandemie (+0,23) a pozitivní vliv v období doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně růstu cen energií (+0,09). Ve Finsku se jednalo o velmi slabou kladnou negativní citlivost (+0,22), v ČR (+0,08) a v Německu o pozitivní citlivost +0,02 v době fáze konjunktury. **S. K. Gnangnon** (2020) píše, že větší přístup k internetu podporuje diverzifikaci exportu služeb prostřednictvím jeho dopadu na inovace. Přístup k internetu přispívá ke zlepšení rozhodování firem. Neformální firmy mají omezené zdroje, které jim brání budovat znalostní sítě, inovovat a těžit z mezinárodního obchodu. Poskytováním příležitostí pro vyšší příjem, produktivitu, zaměstnanost, investice a obchod hraje sektor služeb významnou roli v globální ekonomice a v růstu a rozvoji zemí. **A. C. Pierewan a G. Tampubolon** (2014) uvádí, že hustota uživatelů internetu v regionech má pozitivní a významnou souvislost s blahobytem. Používání internetu je spojeno s pohodou v období před krizí, ale existuje asociace v období krize. Jednotlivci by mohli mít z používání internetu prospěch zejména během krize.

**Nadprůměrná statisticky významná záporná hodnota** regresního koeficientu byla zjištěna u *ukazatele sebecit'ovaná dlouhodobá omezení v některých běžných činnostech způsobená zdravotními problémy nezaměstnané ženy ve věku 16 až 44 let* (velmi slabá záporná citlivost (−0,11) s pozitivním vlivem na trh práce ve fázi recese). Šlo především o důsledek velmi slabé citlivosti ve věku 15–24 let a 25–49 let (−0,17, resp. −0,15), ve věku 50–64 let záporný dopad (−0,03). **S. Vigezzi a C. Strozza** (2024) v souvislosti se zvýšením zákonného věku odchodu do důchodu

v Dánsku v souvislosti se zajištěním odolnosti důchodového systému proti stárnutí zjistili, že jednotlivci ve věku 50–65 let jsou trvale znevýhodněni ve více dimenzích bez ohledu na délku vzdělání, zkušenosti, vyšší úmrtnost, vyšší nejistotu doby jejich smrti spolu s prohlubováním relativní a absolutní propasti mezi kohortami. U žen je zmapována velmi slabá záporná citlivost  $(-0,15)$  a u mužů  $(-0,09)$ . U vyššího sekundárního vzdělání hodnota regresního koeficientu byla  $-0,21$ , u terciálního pozitivní dopad  $(-0,12)$ . **M. N. Jovanović** (2012) doporučuje ke zvýšení produktivity, bez kterého by růst v eurozóně byl jen pomalý, realizovat reformu trhu práce a soustředit se především na vzdělávání pracovní síly.

Potvrzen záporný velmi slabý dopad ve fázi doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně růstu cen energií  $(-0,32)$  s negativním vlivem na mělkou konjunkturu, ve fázi covidové pandemie  $(-0,10)$  s redukcí fáze recese. Záporný dopad zmapován v Nizozemsku  $(-0,39)$ , v ČR potvrzen velmi slabý záporný dopad  $(-0,26)$ . **K. A. Bryan et al.** (2021) potvrzují, že z ekonomických důvodů veřejné sektory prodávají koncovým spotřebitelům spíše než jiným průmyslovým odvětvím, takže šoky v produktivitě zůstávají udrženy. Ze zdravotních důvodů je výhodnější ponechat otevřená průmyslová odvětví před maloobchodem a restauracemi, přestože tyto zaměstnávají mnoho pracovníků s nízkou mzdou a mnoho pracovníků v demografických kategoriích náchylných k nepříznivým zdravotním reakcím v důsledku ztráty příjmu. Přímé šoky v produktivitě v těchto sektorech nevedou ke ztrátám pracovníků v jiných průmyslových odvětvích. V době hospodářského kolapsu reálný příjem i pracovní doba výrazně klesly, což mohlo ovlivnit zdravotní chování, které následně ovlivňuje zdraví. **K. H. Birgisdóttir a T. L. Ásgeirsdóttir** (2017) nenachází významný vztah mezi ekonomickými cykly a zdravím populace. Bylo zjištěno, že úmrtnost na respirační onemocnění obecně roste s lepšími ekonomickými podmínkami.

Dalším ukazatelem je *počet volných pracovních míst ve velkoobchodě u zaměstnavatelů s 10 a více zaměstnanci* s velmi slabou intenzitou pozitivního vlivu  $(-0,05)$ . **F. Sniekers** (2018) vysvětluje cyklické chování kolísání nezaměstnanosti a volných pracovních míst prostřednictvím poptávkových externalit. **M. G. Coles a A. M. Kelishomi** (2018) po aplikaci předpokladu volného vstupu na volná místa zjistí, že proces vytváření volných míst je méně než nekonečně pružný. Protože pak způsobí šok z oddělení práce, které vede k recesi, volná místa klesají s rostoucí nezaměstnaností. **J. Messina a Giovanna Vallanti** (2007) tvrdí, že přísnější zákony o propouštění tlumí reakci na zánik pracovních míst, takže fluktuace pracovních míst je méně proticyklická. **F. Zanetti** (2011) ukazuje, že díky daním uvaleným buď na firmy, nebo na pracovníky, volná místa a nezaměstnanost lépe reagují na šoky. Dávky v nezaměstnanosti a náklady na propouštění mají podobný účinek. **Daly et al.** (2012) uvádí, že nevýrazné tempo tvorby pracovních míst jen stěžejí drželo krok

s trendem růstu pracovní síly, a proto nevytvářelo dostatek pracovních míst na to, aby výrazně snížilo míru nezaměstnanosti nebo podstatně zkrátilo dobu nezaměstnanosti. Plná zaměstnanost neboli „přirozená“ míra nezaměstnanosti je nyní vyšší, než byla před recesí. Přirozená míra nezaměstnanosti se během recese a oživení zvýšila, ale mnohem méně, než nezaměstnanost vzrostla. Záporný dopad na mezeru nezaměstnanosti je zmapován hlavně u věku 15–24 let (–0,09), ve věku 25–49 let (–0,04) a ve věku 50–64 let pouze –0,03. U mužů zjištěna velmi slabá záporná citlivost (–0,05) a u žen –0,04. Nejvíce pozitivně zasažena mezera nezaměstnanosti při nižším primárním vzdělání (–0,06), při vyšším sekundárním (–0,05) a terciálním (–0,02).

Potvrzena pozitivní citlivost ve fázi covidové pandemie (–0,03). Také záporný negativní velmi slabý dopad ve fázi doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně růstu cen energií (–0,08) a ve fázi dlouhé konjunktury (–0,004), což snížilo pozitivní dopad této fáze. **B. Dallago** (2017) připomíná, že vlády a Evropská komise považovaly fiskální konvergenci po velké recesi za nejlepší řešení v zájmu společné měny. Úsporné politiky a strukturální reformy zmenšily domácí trhy, oslabily pobídky, snížily zaměstnanost. ECB v rámci zavedeného programu nepřímo podporovala zranitelné země prostřednictvím znehodnocení eura od léta 2015. V ČR zjištěna velmi slabá záporná citlivost (–0,10), v Německu šlo o záporný negativní dopad (–0,03) na mělké oživení ekonomiky. Ve Finsku a v Nizozemsku činil velmi slabý záporný pozitivní dopad –0,03 a –0,02. **M. Ciccarelli, A. Maddaloni, J.-L. Peydró a T. Monacelli** (2013) uvádí, že větší likvidita centrální banky ECB pomohla v období velké recese vytvořit lepší podmínky pro dlužníky. Došlo ke zvýšení dostupnosti úvěrů pro malé firmy, zejména v problémových zemích.

*U ukazatele počet pracovních úrazů (4 a více dnů nepřítomnosti) žen ve věku 55 až 64 let v zemědělství, průmyslu a stavebnictví* celkový pozitivní záporný dopad na trh práce činil –0,04. Z pohledu věku zjištěn záporný dopad pouze na věk 15–24 let (–0,19) a 25–49 let (–0,03) s velmi slabou intenzitou citlivostí. U mužů zmapovaná velmi slabá záporná citlivost (–0,05) a u žen –0,01. Pozitivně byla ovlivněna z pohledu trhu práce nejvíce mezera nezaměstnanosti při nižším primárním vzdělání (–0,10), u vyššího sekundárního (–0,02) a u terciálního (–0,002). Dále potvrzen záporný velmi slabý negativní dopad ve fázi doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně růstu cen energií (–0,99), v době dlouhé konjunktury pouze –0,01 s mírnou redukcí pozitivních výsledků. Ve Finsku prokázána velmi slabá pozitivní citlivost (–0,07), v Nizozemsku (–0,03), v Německu citlivost –0,05 působila negativně. **S. A. Burgard a L. Kalousova** (2015) uvádí, že velká recese mohla negativně ovlivnit zdraví těch, kteří byli ušetřeni nestálého trhu práce, kvůli ztrátám aktiv, ke kterým došlo při kolapsu finančních trhů a trhů s bydlením. Úsporná opatření realizovaná v reakci na velkou recesi narušila preventivní a léčebné

služby poskytované systémy veřejného zdraví a lékařské péče a snížila financování programů sociální ochrany, přestože požadavky na tyto systémy rostly. Jednotlivci mohou konzumovat více alkoholu, tabáku nebo jiných látek jako strategii zvládnání ekonomické nejistoty. Míra užívání a distribuce drog u dospívajících stoupá během hospodářského poklesu. **M. Blekesaune** (2012) uvádí, že kvůli nejistotě zaměstnání někteří lidé nezůstanou doma v případě lehčího onemocnění, ale ostatní lidi uvrhne do duševního utrpení a nemoci. Dalším negativním efektem je efekt pracovní zátěže (vyšší nároky na práci během ekonomického rozmachu). **K. J. Nielsen et al.** (2015) svými výsledky potvrzují, že výskyt pracovních úrazů je citlivý na ekonomický boom a recesi.

### 3) Porovnání intenzity statisticky významného průměrného kladného a záporného vlivu ukazatelů age managementu na trh práce pro Českou republiku a vybrané země eurozóny

**Ze srovnání průměrné hodnoty ze všech modelů s kladným a záporným vztahem** (viz příloha tab. 3) plyne převaha intenzity celkového negativního dopadu vybraných ukazatelů age managementu na mezeru nezaměstnanosti podle věku, pohlaví a vzdělání v ČR a vybraných zemích eurozóny (+0,09 vs. -0,07), což prohloubilo v průměru odhadovanou fázi recese. **Z pohledu věku** v intervalu od 15 do 24 let a 50–64 let převýšení negativního dopadu nad pozitivním bylo +0,20 vs. -0,15 a +0,04 vs. -0,03. Ve věku 25 až 49 let šlo o převýšení pozitivního dopadu nad negativním v poměru -0,07 vs. +0,05. **U pohlaví** byla pro muže zjištěna převaha negativní citlivosti nad pozitivní (+0,09 vs. -0,076), pro ženy naopak převažovala pozitivní citlivost (-0,07 vs. +0,06). **Při pohledu na vzdělání** byla zmapována vyšší negativní než pozitivní citlivost u nižšího primárního vzdělání (+0,10 vs. -0,08) a vyššího středního (+0,10 vs. -0,09). U terciálního to bylo naopak (-0,05 vs. +0,03). V případě hodnocení intenzity vlivu **ukazatele cyklu** byl lokalizován ve fázi dlouhé konjunktury pozitivní převis (+0,03 vs. -0,02), u covidové pandemie převis negativní citlivosti (+0,19 vs. -0,06) s podporou sledované fáze recese. V období doznívání covidu-19 i souběhu s ukrajinským konfliktem včetně související energokrizy byl opět zjištěn pozitivní převis (-0,38 vs. +0,09), jenž podpořil zjištěnou fázi mělké konjunktury. V případě hodnocení intenzity vlivu **ukazatele země** byl lokalizován v ČR a v Nizozemsku převis pozitivního dopadu nad negativním (-0,18 vs. +0,05; -0,14 vs. +0,04). V Německu tento převis (-0,04 vs. +0,02) oslabil odhadovanou fázi konjunktury. Ve Finsku naopak převýšil negativní dopad nad pozitivním (+0,47 vs. -0,05).

#### 4) Porovnání intenzity a charakteru statisticky neprokázaného vlivu ukazatelů age managementu na trh práce pro Českou republiku a vybrané země eurozóny

Ze srovnání průměrné hodnoty ze všech modelů s neprokázaným kladným a záporným vlivem (viz příloha tab. 3) vyplývá převaha intenzity pozitivního dopadu vybraných ukazatelů age managementu na mezeru nezaměstnanosti podle věku, pohlaví a vzdělání v ČR a ve vybraných zemích eurozóny (−0,15), což vedlo k redukci v průměru odhadované fáze recese. Především se jednalo o vliv *ukazatele % podniků se smlouvou DOV (kolektivní smlouva mezi sociálními partnery) ze všech podniků s 250 a více zaměstnanci*. V případě věku byl v intervalu 15–24 let, 25–49 let a 50–64 let zjištěn převis pozitivního vlivu (−0,30; −0,15; −0,11). Konkrétně se ve věkové kategorii 25–49 let a 50–64 let jedná především o *ukazatel % podniků poskytujících školení (např. školení na konferencích, workshopech, veletržích a přednáškách) ze všech podniků a ve věku 15–24 let to je ukazatel počtu volných pracovních míst v průmyslu u zaměstnavatelů s 10 a více zaměstnanci*. U pohlaví byla v případě mužů i žen lokalizována převaha pozitivního vlivu (−0,18 a −0,13). I zde se u mužů a žen konkrétně jednalo hlavně o *ukazatel % podniků poskytujících školení (např. školení na konferencích, workshopech, veletržích a přednáškách) ze všech podniků*. Při pohledu na vzdělání byla zmapovaná vyšší pozitivní citlivost než negativní u všech typů: nižšího primárního vzdělání (−0,20), vyššího sekundárního i u terciálního vzdělání (−0,13). Při této příležitosti je nutno v případě prvního vzdělání opět připomenout *ukazatel % podniků se smlouvou DOV (kolektivní smlouva mezi sociálními partnery) ze všech podniků s 250 a více zaměstnanci*. U vyššího sekundárního a terciálního se jednalo o *ukazatel % podniků poskytujících školení (např. školení na konferencích, workshopech, veletržích a přednáškách) ze všech podniků*.

V období fáze dlouhé konjunktury, v období doznívání covidu-19 i souběhu s ukrajinským konfliktem včetně související energokrizy převážila negativní citlivost nad pozitivní (−0,04 a −0,16). Konkrétně v prvním období vývoj omezil výsledky této jinak pozitivní fáze a ve druhém období šlo o redukci mělké konjunktury. V období covidové pandemie pozitivní citlivost z pohledu trhu práce (−0,09) redukovala probíhající fázi recese. V dlouhé konjunktury a ve fázi doznívání šlo o výsledek dopadu *ukazatele počtu pracovních úrazů (4 a více dnů nepřítomnosti) žen ve věku 55 až 64 let v zemědělství, průmyslu a stavebnictví a ukazatele internetové aktivity jednotlivců (sledování videí souvisejících se sdílením služeb)*. V období covidové pandemie šlo kromě předchozích ukazatelů také např. o *ukazatel počtu dočasně zaměstnaných žen ve věku 25 až 49 let se sekundárním vzděláním*.

Z pohledu zeměpisného v ČR, Nizozemsku a ve Finsku převážila pozitivní citlivost nad negativní (−0,23; −0,19 a −0,04). V Německu záporná citlivost (−0,13) redukovala pozitiva z odhadnuté fáze konjunktury. Šlo zde především o dopad *ukazatele*

*počtu pracovních úrazů (4 a více dnů nepřítomnosti) žen ve věku 55 až 64 let v zemědělství, průmyslu a stavebnictví. V ČR se jednalo hlavně o ukazatel sebepocitovaná dlouhodobá omezení v některých běžných činnostech způsobená zdravotními problémy nezaměstnané ženy ve věku 16 až 44 let, v Nizozemsku o ukazatel počtu pracovních úrazů (4 a více dnů nepřítomnosti) žen ve věku 55 až 64 let v zemědělství, průmyslu a stavebnictví, ve Finsku to byl ukazatel internetové aktivity jednotlivců (sledování videí souvisejících se sdílením služeb).*

## Přílohy

**Tab. 1:** Přehled regresních parametrů a statistik (Mezera nezaměstnanosti podle pohlaví, věku a vzdělání)

Závisle proměnná: MEZERANEZAM_VZDEL_0				
Nezávisle proměnné:	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0,378	0,090	4,214	0,000
_15_12_Z_DOCZAM_TERC_02	-0,015	0,008	-1,914	0,057
_10_14_Z_NEZAM_55_64_1	0,061	0,012	5,024	0,000
<b>_12_10_NEZAM_SS*</b>	-0,568	0,165	-3,433	0,001
_14_2_Z_ZAMEST_CU_15_02	-0,069	0,032	-2,190	0,030
_13_1_PRUMYSL_2	-0,015	0,002	-6,372	0,000
MEZERANEZAM_VZDEL_1	-0,389	0,052	-7,407	0,000
MEZERANEZAM_VZDE2	-0,622	0,069	-8,969	0,000
<b>Included observations after adjustments</b>	376			
<b>R-squared</b>	0,67			
<b>F-statistic</b>	3,08			
<b>Prob (F-stat)</b>	0,00			
<b>Durbin-Watsonova statistika</b>	2,14			

*\*Jednotlivé kombinace interakce kategoriální proměnné s vysvětlující proměnnou u autora knihy*

Zdroj: Vlastní propočty na podkladě dat Eurostatu

**Tab. 2:** Přehled odhadnutých hodnot regresních koeficientů a četnost neprokázaného vlivu ukazatelů z Modelu\_1 až Modelu\_5 na mezeru nezaměstnanosti podle věku, pohlaví a úrovně dosaženého vzdělání v ČR a ve vybraných zemích eurozóny

<b>Statisticky významný (SV), nevýznamný (SN) kladný a záporný vztah</b>						
<b>Závisle proměnná:</b>	<b>Míra nezaměstnanosti podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání – Mezera nezaměstnanosti (mzr. v p.b.)</b>					
<b>Číslo modelu: Nezávisle proměnná, četnost neprokázaného vlivu/ Kategoriaální proměnná</b>	<b>Model_1</b>	<b>Model_2</b>	<b>Model_3</b>	<b>Model_4</b>	<b>Model_5</b>	<b>Četnost neprokázaného vlivu</b>
Celkem_SV_SN	-0,024	-0,202	-0,061	0,043	-0,073	717
Celkem_SV	-0,045	-0,039	-0,110	0,120	0,058	399
Celkem_SN	0,016	-0,400	0,028	-0,117	-0,284	318
15-24 let_SV_SN	-0,064	-0,287	-0,088	-0,222	-0,260	-
25-49 let_SV_SN	-0,025	-0,210	-0,056	-0,095	-0,050	-
50-64 let_SV_SN	-0,002	-0,148	-0,050	0,126	-0,009	-
15-24 let_SV	-0,086	-0,186	-0,167	0,393	0,001	-
25-49 let_SV	-0,038	-0,029	-0,145	0,010	0,084	-
50-64 let_SV	-0,030	0,006	-0,031	0,061	0,041	-
15-24 let_SN	0,003	-0,388	0,148	-0,742	-0,521	49
25-49 let_SN	0,000	-0,402	0,075	-0,136	-0,288	165
50-64 let_SN	0,042	-0,405	-0,102	0,152	-0,099	104
Muži_SV_SN	-0,024	-0,212	-0,042	-0,051	-0,103	-
Ženy_SV_SN	-0,023	-0,183	-0,099	-0,026	-0,009	-
Muži_SV	-0,046	-0,054	-0,088	0,127	0,055	-
Ženy_SV	-0,041	-0,010	-0,152	0,103	0,011	-
Muži_SN	0,023	-0,398	-0,037	-0,136	-0,343	212
Ženy_SN	0,006	-0,405	0,008	-0,079	-0,143	106
Nižší primární_SV_SN	-0,027	-0,212	0,034	-0,208	-0,100	-
Vyšší sekundární_SV_SN	-0,026	-0,202	-0,111	0,020	-0,073	-
Terciální_SV_SN	-0,015	-0,188	-0,104	0,073	-0,036	-
Nižší primární_SV	-0,061	-0,103	0,005	0,126	0,122	-
Vyšší sekundární_SV	-0,046	-0,015	-0,214	0,171	0,020	-
Terciální_SV	-0,019	-0,002	-0,117	0,017	0,041	-
Nižší primární_SN	0,042	-0,332	0,113	-0,403	-0,410	102
Vyšší sekundární_SN	0,012	-0,416	0,055	-0,045	-0,233	135
Terciální_SN	-0,008	-0,481	-0,086	0,099	-0,172	81
Velká recese_SV_SN	Není	Není	Není	Není	Není	-
Dlouhá konjunktura_SV_SN	0,010	-0,038	0,018	0,029	-0,053	-
Covidová pandemie_SV_SN	-0,012	-0,023	0,031	-0,096	-0,024	-

## KAPITOLA V VYHODNOCENÍ DOPADU OPATŘENÍ AGE MANAGEMENTU

Doznívání covid_energokri-ze_SV_SN	-0,068	-0,544	-0,167	-0,062	-0,142	-
Velká recese_SV	Není	Není	Není	Není	Není	-
Dlouhá konjunktura_SV	-0,004	-0,011	0,012	0,040	-0,049	-
Covidová pandemie_SV	-0,027	0,006	-0,097	0,337	0,228	-
Doznívání covid-energokri-ze_SV	-0,083	-0,991	-0,321	-0,134	0,092	-
Velká recese_SN	Není	Není	Není	Není	Není	Není
Dlouhá konjunktura_SN	0,021	-0,140	0,169	0,018	-0,251	63
Covidová pandemie_SN	0,007	-0,138	0,145	-0,146	-0,335	106
Doznívání covid-energokri-ze_SN	0,000	-0,516	0,026	-0,053	-0,256	149
Česká republika_SV_SN	-0,060	-0,210	-0,419	-0,012	-0,018	-
Německo_SV_SN	-0,012	-0,226	0,086	-0,065	0,007	-
Holandsko_SV_SN	-0,008	-0,223	-0,386	-0,240	-0,207	-
Finsko_SV_SN	-0,016	-0,149	0,475	0,145	-0,074	-
Česká republika_SV	-0,099	0,022	-0,255	-0,007	0,083	-
Německo_SV	-0,033	-0,049	0,010	-0,073	0,024	-
Holandsko_SV	-0,023	-0,034	-0,386	0,043	-0,119	-
Finsko_SV	-0,026	-0,067	0,403	0,772	0,222	-
Česká republika_SN	0,007	-0,341	-0,583	-0,021	-0,220	79
Německo_SN	0,022	-0,506	0,169	-0,063	-0,283	80
Holandsko_SN	0,022	-0,435	Není	-0,348	-0,256	78
Finsko_SN	0,015	-0,335	0,566	-0,006	-0,382	81

Zdroj: Vlastní propoččet na podkladě dat Eurostatu

**Tab. 3:** Vliv ukazatelů age managementu z Modelu\_1 až Modelu\_5 na mezeru nezaměstnanosti podle věku, pohlaví a vzdělání v ČR a ve vybraných zemích eurozóny – průměr modelů neprokázaného, kladného a záporného vztahu a rozdíl

Statisticky významný kladný vztah						
Závisle proměnná:	Míra nezaměstnanosti podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání – Mezera nezaměstnanosti (mzr. v p.b.)					
Číslo modelu: Nezávisle proměnná/ Kategoriální proměnná	Průměr všech modelů	Model_1	Model_2	Model_3	Model_4	Model_5
	Průměr	Model-Průměr	Model-Průměr	Model-Průměr	Model-Průměr	Model-Průměr
<b>Celkem</b>	0,089	x	x	x	0,031	-0,031
<b>15-24 let</b>	0,197	x	x	x	0,196	-0,196



## AGE MANAGEMENT CESTA K DLOUHODOBĚ UDRŽITELNÉ NEZAMĚSTNANOSTI

25-49 let	0,047	x	x	x	-0,037	0,037
50-64 let	0,036	x	-0,030	x	0,025	0,005
Muži	0,091	x	x	x	0,036	-0,036
Ženy	0,057	x	x	x	0,046	-0,046
Nižší primární	0,099	x	x	-0,094	0,071	0,022
Vyšší sekundární	0,095	x	x	x	0,075	-0,075
Terciální	0,029	x	x	x	-0,012	0,012
Velká recese	Není	Není	Není	Není	Není	Není
Dlouhá konjunktura	0,026	x	x	-0,014	0,014	x
Covidová pandemie	0,190	x	-0,184	x	0,147	0,038
Doznívání covidu-energokrise	0,092	x	x	x	x	0,000
Česká republika	0,052	x	-0,031	x	x	0,031
Německo	0,017	x	x	-0,007	x	0,007
Holandsko	0,043	x	x	x	0,000	x
Finsko	0,466	x	x	-0,063	0,306	-0,243

## Statisticky významný záporný vztah

Závisle proměnná: Míra nezaměstnanosti podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání – Mezera nezaměstnanosti (mzr. v p.b.)							
Číslo modelu: Nezávisle proměnná/ Kategoriální proměnná	Průměr všech modelů	Model_1	Model_2	Model_3	Model_4	Model_5	Průměr všech modelů
	Průměr	Model-Průměr	Model-Průměr	Model-Průměr	Model-Průměr	Model-Průměr	Průměr kladný-Průměr záporný
<b>Celkem</b>	-0,065	0,020	-0,059	-0,045	X	x	0,153
<b>15-24 let</b>	-0,146	0,060	-0,246	-0,021	X	x	0,343
<b>25-49 let</b>	-0,070	0,033	-0,062	-0,074	X	x	0,117
<b>50-64 let</b>	-0,031	0,000	x	0,000	X	x	0,067
<b>Muži</b>	-0,063	0,017	-0,071	-0,025	X	x	0,154
<b>Ženy</b>	-0,068	0,027	-0,037	-0,084	X	x	0,125
<b>Nižší primární</b>	-0,082	0,021	-0,124	x	x	x	0,181
<b>Vyšší sekundární</b>	-0,092	0,046	-0,062	-0,123	X	x	0,187
<b>Terciální</b>	-0,046	0,027	-0,029	-0,071	X	x	0,075
<b>Velká recese</b>	Není	Není	Není	Není	Není	Není	Není
<b>Dlouhá konjunktura</b>	-0,021	0,018	-0,028	x	X	-0,028	0,047
<b>Covidová pandemie</b>	-0,062	0,035	x	-0,035	X	x	0,252

## KAPITOLA V VYHODNOCENÍ DOPADU OPATŘENÍ AGE MANAGEMENTU

<b>Doznívání covidu-energokrizy</b>	-0,382	0,299	-1,290	0,062	0,248	x	0,474
<b>Česká republika</b>	-0,177	0,078	x	-0,078	X	x	0,229
<b>Německo</b>	-0,041	0,008	-0,057	x	X	x	0,058
<b>Holandsko</b>	-0,141	0,118	-0,152	-0,244	-0,004	0,022	0,184
<b>Finsko</b>	-0,049	0,022	-0,089	x	-0,004	x	0,515

**Statisticky nevýznamný vztah**

<b>Závisle proměnná:</b>	<b>Míra nezaměstnanosti podle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání – Mezera nezaměstnanosti (mzr. v p.b.)</b>					
<b>Číslo modelu: Nezávisle proměnná/ Kategoriální proměnná</b>	<b>Průměr všech modelů</b>	<b>Model_1</b>	<b>Model_2</b>	<b>Model_3</b>	<b>Model_4</b>	<b>Model_5</b>
	<b>Průměr</b>	<b>Model- Průměr</b>	<b>Model- Průměr</b>	<b>Model- Průměr</b>	<b>Model- Průměr</b>	<b>Model- Průměr</b>
<b>Celkem</b>	-0,151	0,168	-0,249	0,179	0,035	-0,133
<b>15-24 let</b>	-0,300	0,303	-0,088	0,448	-0,442	-0,221
<b>25-49 let</b>	-0,150	0,150	-0,252	0,225	0,014	-0,138
<b>50-64 let</b>	-0,114	0,155	-0,291	0,011	0,266	0,014
<b>Muži</b>	-0,178	0,202	-0,219	0,141	0,042	-0,165
<b>Ženy</b>	-0,123	0,128	-0,282	0,131	0,044	-0,020
<b>Nižší primární</b>	-0,198	0,240	-0,134	0,311	-0,205	-0,212
<b>Vyšší sekundární</b>	-0,125	0,137	-0,290	0,180	0,080	-0,108
<b>Terciální</b>	-0,130	0,122	-0,352	0,044	0,229	-0,042
<b>Velká recese</b>	Není	Není	Není	Není	Není	Není
<b>Dlouhá konjunktura</b>	-0,037	0,057	-0,103	0,205	0,055	-0,214
<b>Covidová pandemie</b>	-0,093	0,100	-0,045	0,239	-0,052	-0,242
<b>Doznívání covidu-energokrizy</b>	-0,160	0,160	-0,356	0,185	0,107	-0,096
<b>Česká republika</b>	-0,232	0,239	-0,109	-0,352	0,210	0,012
<b>Německo</b>	-0,132	0,154	-0,373	0,301	0,069	-0,150
<b>Holandsko</b>	-0,191	0,213	-0,244	x	0,095	-0,065
<b>Finsko</b>	-0,039	0,055	-0,295	0,606	-0,022	-0,343

Zdroj: Vlastní propočty na podkladě dat Eurostatu

## Použitá literatura

- Birgisdóttir, K. H.; Ásgeirsdóttir, T. L. 2017. Macroeconomic conditions and population health in Iceland. *Demographic Research*, Vol. 37, pp. 769–852, Published by: Max-Planck-Gesellschaft zur Foerderung der Wissenschaften URL: <http://www.jstor.com/stable/26332212>
- Bitler, M.; Hoynes, H. 2015. Heterogeneity in the Impact of Economic Cycles and the Great Recession: Effects within and across the Income Distribution. *The American Economic Review*.
- Bryan, K. A.; Buajitti, E.; Rosella, L. C.; Goel, V. 2021. The Economic and Long-Term Health Consequences of Canadian COVID-19 Lockdowns. *Canadian Public Policy / Analyse de Politiques*, Vol. 47, No. 2, pp. 281–300, Published by: University of Toronto Press on behalf of Canadian Public Policy URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/27034155>
- Blekesaune, M. 2012. Job insecurity and sickness absence: Correlations between attrition and absence in 36 occupational groups. *Scandinavian Journal of Public Health*, Vol. 40, No. 7, pp. 668–673, Published by: Sage Publications, Ltd. URL: <https://www.jstor.org/stable/45150613>
- Burgard, S. A.; Ailshire, J. A.; Kalousova, L. 2013. The Great Recession and Health: People, Populations, and Disparities. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, Vol. 650, The Effects of the Great Recession, pp. 194–213, Published by: Sage Publications, Inc. in association with the American Academy of Political and Social Science URL: <https://www.jstor.org/stable/24541682>
- Burgard, S. A.; Kalousova, L. 2015. Effects of the Great Recession: Health and Well-Being. *Annual Review of Sociology*, Vol. 41, pp. 181–201, Published by: Annual Reviews URL: <https://www.jstor.org/stable/24807595>
- Ciccarelli, M.; Maddaloni, A.; Peydró, J.-L.; Monacelli, T. 2013. Heterogeneous transmission mechanism: monetary policy and financial fragility in the eurozone. *Economic Policy*, Vol. 28, No. 75, pp. 459, 461–512, Published by: Oxford University Press on behalf of the Centre for Economic Policy Research, Center for Economic Studies, CESifo Group, and the Maison des Sciences de l'Homme, URL: <https://www.jstor.org/stable/24029551>
- Carneiro, A.; Guimarães, P.; Portugal, P. 2012. Real Wages and the Business Cycle: Accounting for Worker, Firm, and Job Title Heterogeneity. *American Economic Journal: Macroeconomics*, Vol. 4, No. 2, pp. 133–152, Published by: American Economic Association URL: <https://www.jstor.org/stable/41426403>
- Coles, M. G.; Kelishomi, A. M. 2018. Do Job Destruction Shocks Matter in the Theory of Unemployment? *American Economic Journal: Macroeconomics*, Vol. 10, No. 3, pp. 118–136, Published by: American Economic Association URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/26528446>
- Dallago, B. 2017. Comparative Economics and European Integration. *Society and Economy*, Vol. 39, No. 3, pp. 321–348, Published by: Akadémiai Kiadó, URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/90013631>
- Daly, M. C.; Hobijn, B.; Şahin, A.; R. G. Valletta. 2012. Unemployment Rise? *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 26, No. 3, pp. 3–26, Published by: American Economic Association URL: <https://www.jstor.org/stable/41581129>

- Davis, S. J.; Wachter, T.; Hall, R. E.; Rogerson, R. 2011. Recessions and the Costs of Job Loss [with Comments and Discussion]. *Brookings Papers on Economic Activity*, FALL, pp. 1–72, Published by: Brookings Institution Press URL: <https://www.jstor.org/stable/41473597>
- De Graaf-Zijl, M.; van den Berg, G. J.; Heyma, A. 2011. Stepping stones for the unemployed: the effect of temporary jobs on the duration until (regular) work. *Journal of Population Economics*, Vol. 24, No. 1, pp. 107–139, Published by: Springer URL: <https://www.jstor.org/stable/41488718>
- Diamond, P. 2011. Unemployment, Vacancies, Wages. *The American Economic Review*, Vol. 101, No. 4, pp. 1045–1072, Published by: American Economic Association URL: <https://www.jstor.org/stable/23045891>
- Draeger, V.; Marx, P. 2017. Do Firms Demand Temporary Workers when they Face Workload Fluctuation? Cross-Country Firm-Level Evidence. *ILR Review*, Vol. 70, No. 4, pp. 942–975, Published by: Sage Publications, Inc. URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/26944100>
- Eeckhout, J.; Lindenlaub, I. 2019. Unemployment Cycles. *American Economic Journal: Macroeconomics*, Vol. 11, No. 4, pp. 175–234, Published by: American Economic Association URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/26794340>
- El-Erian, A. M. 2013. The New New Normal: Going South. *Foreign Policy*, No. 199, pp. 26–27. Published by: Slate Group, LLC URL: <https://www.jstor.org/stable/24575912>
- Elsby, M. W. L.; Michaels, R.; Ratner, D. 2015. The Beveridge Curve: A Survey. *Journal of Economic Literature*, Vol. 53, No. 3, pp. 571–630, Published by: American Economic Association URL: <https://www.jstor.org/stable/43932406>
- Eriksson, T.; Agerbo, E.; Mortensen, P. B.; Nielsen, N. W. 2010. Unemployment and Mental Disorders: Evidence from Danish Panel Data *International Journal of Mental Health*, Vol. 39, No. 2, Economic Crisis and Mental Health, pp. 56–73, Published by: Taylor & Francis, Ltd. URL: <https://www.jstor.org/stable/41345319>
- EViews. 2013. EViews Version 7 Help Topics.
- Eyigungor, B. 2010. Specific Capital and Vintage Effects on the Dynamics of Unemployment and Vacancies. *The American Economic Review*, Vol. 100, No. 3, pp. 1214–1237, Published by: American Economic Association URL: <https://www.jstor.org/stable/27871245>
- Fabiani, S.; Mestre, R. 2000. Alternative measures of the NAIRU in the euro area: estimates and assessment. ECB WP
- Faccini, R. 2014. Reassessing Labour Market Reforms: Temporary Contracts as a Screening Device. *The Economic Journal*, Vol. 124, No. 575, pp. 167–200, Published by: Oxford University Press on behalf of the Royal Economic Society URL: <https://www.jstor.org/stable/42919305>
- Fell, J.; Schinasi, G. 2005. Assessing Financial Stability: Exploring The Boundaries Of Analysis. *National Institute Economic Review*, No. 192, pp. 102–117, Published by: Cambridge University Press URL: <https://www.jstor.org/stable/23877711>
- Furlanetto, F.; Grohenny, N. 2016. Mismatch Shocks and Unemployment During the Great Recession. *Journal of Applied Econometrics*, Vol. 31, No. 7, pp. 1197–1214, Published by: Wiley URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/26609672>

- Givord, P.; Wilner, L. 2015. Temporary Agency Work in Changing Economic Conditions. *Journal of Applied Econometrics*, Vol. 30, No. 5, pp. 787–805, Published by: Wiley URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/26609059>
- Gnangnon, S. K. 2020. Effect of the Internet on Services Export Diversification. *Journal of Economic Integration*, Vol. 35, No. 3, pp. 519–558, Published by: Center for Economic Integration, Sejong University URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/26927877>
- Hagedorn, M.; Manovskii, I. 2013. Job Selection and Wages over the Business Cycle. *The American Economic Review*, Vol. 103, No. 2, pp. 771–803, Published by: American Economic Association URL: <https://www.jstor.org/stable/23469682>
- Hirsch, B. 2016. Dual Labor Markets at Work. *ILR Review*, Vol. 69, No. 5, pp. 1191–1215, Published by: Sage Publications, Inc. URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/26753695>
- Holmlund, B.; Storrie, D. 2002. Temporary Work in Turbulent Times: The Swedish Experience. *The Economic Journal*, Vol. 112, No. 480, pp. F245–F269, Published by: Oxford University Press on behalf of the Royal Economic Society URL: <https://www.jstor.org/stable/798374>
- Jašová, E. 2023. The Non-Accelerating Inflation Rate of Unemployment as an alternative to the Non-Accelerating Inflation Rate of Unemployment for the period of the COVID-19 pandemic: the example of the industries of the Czech Republic. *Inžinerinika-Economics*.
- Jašová, E.; Kadeřábková, B. 2019. Analýza vlivu sladování rodinného a pracovního života žen prizmatem míry nezaměstnanosti neakcelerující inflaci v České republice. *Politická ekonomie*, Vysoká škola ekonomická v Praze, Nakladatelství Oeconomica, Praha, 2/2019, ISSN 0032-3233.
- Jašová, E.; Kadeřábková, B.; Čermáková, K. 2017. Use of the Method of the Stochastic Trend for NAIRU Estimation in the Czech Republic and Slovakia at the Macro- And Meso-Levels. *Ekonomika Istraživanja-Economic Research*, Chorvatsko, ISSN 1331- 677X (Print).
- Jašová, E.; Čermáková, K.; Kadeřábková, B.; Procházka, P. 2016. Působení institucionálních faktorů na strukturální a cyklickou nezaměstnanost v zemích Visegrádské skupiny. *Politická ekonomie*, Vysoká škola ekonomická v Praze, Nakladatelství Oeconomica, Praha, 1/2016, ISSN 0032-3233.
- Jašová, E. 2016. Koncept a metody odhadu NAIRU a hospodářského cyklu na trhu práce v zemích Visegrádské skupiny. *Disertační práce*. Národohospodářská fakulta VŠE v Praze.
- Jašová, E. 2015. Reflecting the Demand Shocks in the NAIRU of the Visegrad Group Countries and the Consequences for the Economic Policy, *Computation and Economic Cybernetics Studies*, Academy of Economic Studies in Bucharest, Romania, Number 3/2015, Volume 49, 2015, Format: online ISSN 1842–3264, Format: print ISSN 0424–267 X.
- Jašová, E. 2014. A Model for Estimation of NAIRU Extended by Demand Shocks and its Application to Business Cycle Analysis in the Labour Market in Hungary and Poland. *2nd Economics & Finance Conference*, International Institute of Social and Economic Sciences, Vienna, Austria, ISBN: 978-80-87927-01-4, 3. až 6. 2014, účast v e-sekci a publikace textu v Proceedings.
- Jašová, E. 2013. Comparing NAIRU and economic cycle from the perspective of labour market in the countries of the Visegrad Group, *Conference proceedings ze 4. International Academic Conference, Prague Christmas conference*, IISES and University of Economics in Prague – Economic faculty, Prague, ISBN: 978-80-905241-3-2.

- Jašová, E.; Kadeřábková, B. 2012. Comparing NAIRU and Economic Cycle from the Perspective of Labour Market in the Countries of the Visegrad Group. *Economic Studies journal*, Bulgarian Academy of Sciences, p. 3–23, Sofia, Issue 4, volume XXI, ISSN 0205-3292. Bulharsko.
- Jašová, E. 2009. Podobnosti a rozdíly ve vývoji míry nezaměstnanosti neakcelerující inflaci a hospodářského cyklu ve vybraných středoevropských zemích do roku 2008. *Současná Evropa*.
- Jašová, E. 2008. Aplikace metod odhadu jednorovnicového NAIRU na datech Visegrádské skupiny, Globalizácia a jej sociálno-ekonomické dôsledky '08, ISBN 979-80-969745-1-0, Žilina. Centrum evropských studií VŠE, Praha.
- Kaas, L.; Kircher, P. 2015. Efficient Firm Dynamics in a Frictional Labor Market. *The American Economic Review*, Vol. 105, No. 10, pp. 3030–3060, Published by: American Economic Association URL: <https://www.jstor.org/stable/43821366>
- Kadeřábková, B.; Jašová, E. 2015. Measuring of the economic cycle on the labour market in the Czech construction Sector by the means of NAIRU. *Civil Engineering Journal*, Stavební obzor, No. 14, 3-2015, st. 1–9.
- Khalifa, S. 2009. Heterogeneous Workers and Occupations: Inequality, Unemployment, and Crowding Out. *Southern Economic Journal*, Vol. 75, No. 4, pp. 1141–1164, Published by: Southern Economic Association URL: <https://www.jstor.org/stable/27751437>
- Kondo, N.; Rostila, M.; Yngwe, M. Å. 2014. Rising inequality in mortality among working-age men and women in Sweden: a national registry based repeated cohort study, 1990–2007. *Journal of Epidemiology and Community Health* (1979–), Vol. 68, No. 12, pp. 1145–1150, Published by: BMJ URL: <https://www.jstor.org/stable/43282059>
- Jovanović, N. M. 2012. Is the Eurozone Rescue Strategy Tantamount to the Rearrangement of the Deckchairs on the Titanic? *Journal of Economic Integration*, Vol. 27, No. 1, pp. 33–79, Published by: Center for Economic Integration, Sejong University URL: <https://www.jstor.org/stable/41473731>
- Krueger, A. B.; Mueller, A.; Davis, S. J.; Şahin, A. 2011. Job Search, Emotional Well-Being, and Job Finding in a Period of Mass Unemployment: Evidence from High Frequency Longitudinal Data [with Comments and Discussion]. *Brookings Papers on Economic Activity*, pp. 1–81, Published by: Brookings Institution Press URL: <https://www.jstor.org/stable/41228523>
- Leduc, S.; Liu, Z. 2020. The Weak Job Recovery in a Macro Model of Search and Recruiting Intensity. *American Economic Journal: Macroeconomics*, Vol. 12, No. 1, pp. 310–343, Published by: American Economic Association URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/26866617>
- Martín-Román, Á.; Moral, A. 2017. A methodological proposal to evaluate the cost of duration moral hazard in workplace accident insurance. *The European Journal of Health Economics*, Vol. 18, No. 9, pp. 1181–1198, Published by: Springer URL: <https://www.jstor.org/stable/45156957>
- Messina, J.; Vallanti, G. 2007. Job Flow Dynamics and Firing Restrictions: Evidence from Europe. *The Economic Journal*, Vol. 117, No. 521, Features, pp. F279–F301, Published by: Oxford University Press on behalf of the Royal Economic Society URL: <https://www.jstor.org/stable/4625525>
- Nielsen, K. J.; Lander, F.; Lauritsen, J. M. 2015. The relationship between macroeconomic and industry-specific business cycle indicators and work-related injuries among Danish

- construction workers. *Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 72, No. 4, pp. 271–276, Published by: BMJ URL: <https://www.jstor.org/stable/43870049>
- Ólafsdóttir, T.; Hrafnkelsson, B.; Ásgeirsdóttir, T. L. 2015. The Icelandic economic collapse, smoking, and the role of labor-market changes. *The European Journal of Health Economics*, Vol. 16, No. 4, pp. 391–405, Published by: Springer URL: <https://www.jstor.org/stable/24773939>
- Pierewan, A. C.; Tampubolon, G. 2014. Internet Use and Well-Being Before and During the Crisis in Europe. *Social Indicators Research*, November 2014, Vol. 119, No. 2, pp. 647–662, Published by: Springer URL: <https://www.jstor.org/stable/24721447>
- Pissarides, Ch. A. 2013. Unemployment in the Great Recession. *Economica*, Vol. 80, No. 319, pp. 385–403, Published by: Wiley on behalf of The London School of Economics and Political Science and The Suntory and Toyota International Centres for Economics and Related Disciplines URL: <https://www.jstor.org/stable/24029603>
- Quadrini, V.; Trigari, A. 2007. Public Employment and the Business Cycle. *The Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 109, No. 4, Macroeconomic Fluctuations and the Labor Market, pp. 723–742, Published by: Wiley on behalf of The Scandinavian Journal of Economics URL: <https://www.jstor.org/stable/25195315>
- Ramdeo, I. 2020. The Impact of COVID-19 on Employment in Mining. *International Institute for Sustainable Development (IISD)* URL: <https://www.jstor.org/stable/resrep25202>
- Redbird, B.; Harbridge-Yong, L.; Mersey, R. D. 2022. The Social and Political Impact of the COVID-19 Pandemic. *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, Vol. 8, No. 8, The Social and Political Impact of the COVID-19 Pandemic, pp. 1–30, Published by: Russell Sage Foundation URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/48704782>
- Ricketts, C. F.; Campbell, R. C.; Rezek, J. P. 2019. The Effects of Work Hours on Physical and Mental Health of Late Prime Age Men and Women. *The American Economist*, Vol. 64, No. 2, pp. 216–236, Published by: Sage Publications, Inc. URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/26773242>.
- Shimer, R. 2005. The Cyclical Behavior of Equilibrium Unemployment and Vacancies. *The American Economic Review*, Vol. 95, No. 1, pp. 25–49, Published by: American Economic Association URL: <https://www.jstor.org/stable/4132669>.
- Sniekers, F. 2018. Persistence and Volatility of Beveridge Cycles. *International Economic Review*, Vol. 59, No. 2, pp. 665–698, Published by: Wiley for the Economics Department of the University of Pennsylvania and Institute of Social and Economic Research, Osaka University URL: <https://www.jstor.org/stable/45018869>
- Targoutzidis, A. 2018. Some adjustments to the human capital and the friction cost methods. *The European Journal of Health Economics*, Vol. 19, No. 9, pp. 1225–1228, Published by: Springer URL: <https://www.jstor.org/stable/45156962>
- Tobin, J. 1997. Supply Constraints on Employment and Output: NAIRU versus Natural Rate. *Cowles Foundation Paper 1150*. Yale University, New Haven
- Vigezzi, 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>

- Wiens-Tuers, B. A.; Hill, E. T. 2002. Do They Bother? Employer Training of Temporary Workers. *Review of Social Economy*, Vol. 60, No. 4, pp. 543–566, Published by: Taylor & Francis, Ltd. URL: <https://www.jstor.org/stable/29770181>
- Zanetti, F. 2011. Labour Policy Instruments and the Cyclical Behaviour of Vacancies and Unemployment. *Economica*, Vol. 78, No. 312, pp. 779–787, Published by: Wiley on behalf of The London School of Economics and Political Science and The Suntory and Toyota International Centres for Economics and Related Disciplines URL: <https://www.jstor.org/stable/41236213>





# Souhrnný závěr z desk research teoreticko-empirické literatury a zevrubné empirické analýzy dat podle předložené metodologie

## I. Desk Research teoreticko-empirické literatury

- 1) **Koncept age managementu a jeho význam pro odolnost důchodového systému vůči stárnutí populace a aplikaci ekonomických a finančních reforem pro stabilnější a udržitelnější EU a eurozónu**
  - a) Dialog mezi komparativní politickou ekonomikou (CPE) a heterodoxní makroekonomií vysvětluje důvody odlišností mezi vyspělými zeměmi, ale také důvody, pro které jdou stejným směrem.
  - b) Model Rehn-Meidnera je kompatibilní s proticyklickými fiskálními politikami, s deregulací trhů práce, s explicitními pravidly pro měnovou a fiskální restrikcí.
  - c) Podle konceptu zdravé dlouhověkosti jednotlivců během života prochází různé zdravotní stavy.
  - d) Hrozba ze zvýšení odolnosti důchodového systému vůči stárnutí populace růstem zákonného věku odchodu do důchodu v Dánsku pro prohloubení nerovnosti úmrtnosti mezi lidmi v různých životních podmínkách.
  - e) Age management v podnikání jako nová moderní manažerská strategie pokrývající ekonomické zájmy organizace i demografické a sociální zájmy.
  - f) Management udržitelnosti jako akademický a praktický zájem o jednotlivce, organizace a společnosti.
  - g) Potenciální napětí mezi age managementem a ageismem v praxi zaměstnavatelů při zaměstnávání starších pracovníků.
  - h) Potřeba měřících nástrojů pro měření pohody na pracovišti versus chybějící dobře zkonstruovaná opatření.

- 2) **Koncept age managementu prostřednictvím konceptu pracovní schopnosti v zahraničí a v České republice**
- a) Udržování a podpora pracovní schopnosti je důležitým společenským cílem.
  - b) Zdroje jednotlivce se skládají ze zdravotní a funkční kapacity, kompetencí a hodnot a postojů.
  - c) Podle výzkumu jsou koncepty age managementu, pracovní schopnosti i sebesposuzovacího dotazníku WAI dobře využitelné i v podmínkách ČR.
  - d) Nadějí jsou příklady dobré praxe ve velkých podnicích, zejména s mezinárodním zázemím.
  - e) Je třeba rozšířit teorie age managementu a pracovní schopnosti do různých pracovních kontextů a rezortů.
  - f) Za největší překážky aplikace v ČR je považována chybějící podpora (menších) firem v zaměstnávání osob 50+ let, chybějící podpora v aplikaci strategií age managementu i chybějící legislativa, která by usnadnila tyto strategie aplikovat.
  - g) Problematika age managementu není v České republice systémově řešena.
- 3) **Koncept age managementu a jeho význam pro odolnost důchodového systému a stabilnější a udržitelnější eurozónu**
- a) Evropské instituce předpokládají výkonnost trhu práce, přičemž zanedbávají interakce mezi nimi a fiskální a měnovou politikou.
  - b) Odpovědností měnových orgánů je usilovat o cenovou stabilitu a v souladu s tím podporovat širší ekonomické cíle výstup a zaměstnanost.
  - c) Návrh na vznik celoevropského důchodového systému prvního pilíře, který by zvýhodnil mobilitu práce.
  - d) Institucionální architektura měnové unie v Evropě málo hovoří o úloze sociální politiky EU při vytváření stabilnější a udržitelnější eurozóny.
  - e) Bez reformy trhu práce se nezvýší produktivita, dojde k malému růstu.
  - f) Ani politická, ani měnová integrace nevykazuje přímý dopad na ekonomický růst.
  - g) Rozhodnutí o přijetí eura a dosažení reálné a nominální konvergence není pouze funkcí členství země v EU, ale i funkcí přechodu.
- 4) **Koncept age managementu a dopad velké recese**
- a) Pro zvrácení pokračujícího pomalého recesního růstu se má fiskální reakce cílit na mezeru výstupu, dokud inflace je pod kontrolou.
  - b) Cesta z krize vyžaduje nejen měnové reformy a expanzivní koordinovaná fiskální opatření, ale také celkovou změnu ekonomického modelu.
  - c) Větší likvidita centrální banky pomohla vytvořit lepší podmínky pro dlužníky.
  - d) Dopad velké recese absorbovala na úrovni EU preventivní a monitorovací stránka fiskální politiky.

- e) Zásadní finanční záchrana bank v roce 2008 stabilizovala trhy, ale bránila evropským ekonomikám v úplném zotavení.
  - f) Aplikovaná opatření nepomohla, protože příčinou krize byl dluhový pákový efekt soukromého sektoru.
  - g) Odmítání eurozóny vyzvat k řešení systémové dluhové krize zvýšilo ekonomické a finanční problémy silnějších ekonomik.
- 5) **Koncept age managementu a období dlouhodobé konjunktury po velké recesi**
- a) Podle vlád a Evropské komise prioritou fiskální konvergence je schůdnou alternativou v zájmu společné měny.
  - b) Úspěšná politika a strukturální reformy snížily ekonomickou výkonnost, na kterou reagovala ECB devalvací eura v roce 2015.
  - c) Pandemie covidu-19 se stala mobilizačním faktorem pro oživení „ducha evropského společenství“ a motivátorem další integrace a rozvoje ekonomické strategie.

## II. Zevrubná empirická analýza dat

### A. *Empirická analýza potvrzuje nadprůměrný statisticky významný kladný vliv na:*

#### 1) **zaměstnanost podle věku, pohlaví a vzdělání v ČR**

- a) u *ukazatele počet dočasně zaměstnaných žen ve věku 50 až 64 let s vyšším sekundárním vzděláním* zjištěna velmi slabá intenzita (+0,58). Byl to především důsledek věku 50–64 let, kde pozitivní vliv činil +0,80 (**S. Vigezzi a C. Strozza (2024)** v souvislosti s odolností důchodového systému vůči stárnutí tvrdí, že tyto jednotlivci jsou trvale znevýhodněni ve více dimenzích). U žen velmi slabá kladná citlivost činila +0,67. U terciálního vzdělání slabá citlivost byla +1,05. Pozitivní citlivost potvrzena hlavně v období velké recese od roku 2012 do 2014 (+1,15). **M. N. Jovanović (2012)** doporučuje ke zvýšení produktivity, bez kterého by růst v eurozóně byl jen pomalý, realizovat reformu trhu práce a soustředit se především na vzdělávání pracovní síly. Velmi slabá citlivost nejvyšší v Německu byla +0,89, v ČR +0,40. Obdobně také např. závěry **V. Gashe (2008)**.
- b) u *ukazatele počet volných pracovních míst v ubytování a stravování u zaměstnavatelů s 10 a více zaměstnanci* činila velmi slabá intenzita vlivu +0,22. Nejsilnější dopad byl ve věku 65–69 let (+0,26). U žen potvrzena velmi slabá citlivost (+0,30). Pozitivní dopad zjištěn při nižším primárním (+0,30). V období **velké recese** byl pozitivní vliv nejvyšší (+0,34). Velmi slabá citlivost činila v Nizozemsku +0,27, v ČR +0,10. Obdobně také např. závěry **P. Diamonda (2011)**.

- 2) **míru nezaměstnanosti podle věku, pohlaví a vzdělání v ČR a ve vybraných zemích EU**
- a) **u ukazatele sebecitřovaná dlouhodobá omezení v některých běžných činnostech způsobená zdravotními problémy nezaměstnaného muže ve věku 45 až 54 let zmapována** velmi slabá intenzita dopadu (+0,26). Především jde o důsledek ve věku 50–64 let (+0,41). U mužů i žen zmapovaná velmi slabá kladná citlivost (+0,27 a +0,25). U nižšího než primárního činila velmi slabá intenzita +0,34. Potvrzen velmi slabý negativní dopad v období doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně související energokrizy (+0,75). Potvrzena velmi slabá kladná citlivost +0,72 v Německu, +0,14 v ČR. Obdobně také např. závěry **K. A. Bryana et al.** (2021).
- b) **u ukazatele míra účasti na vzdělávání a školení mužů ve věku od 25 do 34 let** je velmi slabá intenzita vlivu (+0,25). Nejsilnější dopad u věku 15–24 let (+0,69). U mužů i žen zmapovaná velmi slabá kladná citlivost (+0,29 a +0,13). Negativně ovlivnění nezaměstnaní s nižším primárním vzděláním (+0,63). Potvrzen velmi slabý negativní dopad v období doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně související energokrizy (+0,59). V Německu slabý kladný dopad byl +1,23. Obdobně také např. závěry **G. Brunella a P. Wruucka** (2020).
- c) **u ukazatele počet volných pracovních míst ve stavebnictví u zaměstnavatelů s 10 a více zaměstnanci** celkový negativní dopad (+0,19). Obdobně také např. závěry **A. Şahin et al.** (2014). Nejintenzivněji podpoření nezaměstnaní ve věku 50–64 let (+0,68). U mužů i žen zmapovaná velmi slabá kladná citlivost (+0,25 a +0,08). Nejvyšší dopad zaznamenali nezaměstnaní s nižším primárním vzděláním (+0,32). Potvrzen velmi slabý negativní dopad v období doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně související energokrizy (+0,49). Nejvyšší kladný dopad byl v ČR (+0,47). V Německu negativní dopad činil pouze (+0,23) a ve Finsku (+0,09). **J. K. Galbraith** (2015) tvrdí, že finanční záchrana bank ze strany vlád v době velké recese stabilizovala trhy a zastavila další kolaps, ale od té doby se ekonomiky eurozóny potýkaly s úplným zotavením.
- d) **u ukazatele počet pracovních úrazů (4 a více dnů nepřítomnosti) mužů ve věku 25 až 54 let v zemědělství, průmyslu a stavebnictví** zjištěn negativní vliv velmi slabé intenzity (+0,04). Šlo především o věk 15–24 let (+0,26). U žen zmapovaná velmi slabá kladná citlivost (+0,04). Nejvyšší dopad zaznamenán při nižším primárním vzděláním

(+0,13). Potvrzen velmi slabý negativní dopad v období doznívání covidové pandemie (+0,12). Kladný dopad zjištěn ve Finsku (+0,18), v ČR (+0,08). Obdobně také např. závěry **S. A. Burgarda a L. Kalousové (2015)**; **M. Blekesaunea (2012)**.

- 3) **NAIRU podle věku, pohlaví a vzdělání v ČR a ve vybraných zemích EU**
- a) u *ukazatele výdaje domácností za audiovizuální, fotografická zařízení a zařízení pro zpracování informací* se jednalo se o velmi slabou intenzitu dopadu na NAIRU (+0,81). **Z pohledu věku** šlo především o důsledek vývoje v intervalu od 15 do 24 let (+2,45), tj. slabá citlivost. **V případě vzdělání** u vyššího sekundárního činila slabá intenzita 1,11. **Zeměpisný pohled** hlavně potvrdil velmi silnou kladnou citlivost v ČR (5,14). Obdobně také např. závěry **K. Mayhewa (2015)**.
- 4) **mezeru nezaměstnanosti podle věku, pohlaví a vzdělání v ČR a ve vybraných zemích EU**
- a) u *ukazatele počet dočasně zaměstnaných žen ve věku 25 až 49 let se sekundárním vzděláním* zmapovaná velmi slabá intenzita dopadu na mezeru nezaměstnanosti (+0,12), která prohloubila fázi recese. Především důsledek v intervalu 15–24 let (+0,39). **M. A. El-Erian (2013)** tvrdí, že po třech letech velké recese úsporná opatření ve zranitelných zemích zasáhly především mládež a hrozila nákaza silnějších ekonomik. Jedním z důvodů bylo odkládání výzvy představitelů eurozóny k řešení systémové dluhové krize. U mužů velmi slabá kladná citlivost (+0,13). U nižšího než primárního a vyššího sekundárního činila velmi slabá intenzita +0,17. Potvrzen kladný velmi slabý dopad ve fázi covidové pandemie (+0,34), v dlouhé konjunktuře pak zmapovaná velmi slabá kladná pozitivní citlivost (+0,04). Potvrzena velmi slabá nepříznivá citlivost (+0,77) ve Finsku. Obdobně také např. závěry **V. Draegera a P. Marxe (2017)**; **B. Holmlunda a D. Storrieho (2002)**.
- b) u *ukazatele internetové aktivity jednotlivců (sledování videí souvisejících se sdílením služeb)* šlo o velmi slabou intenzitu kladného vlivu (+0,06) s prohloubením fáze recese. Nejsilnější dopad na mezeru nezaměstnanosti zmapován při věku 25–49 let (+0,08). U mužů i žen zmapovaná velmi slabá kladná citlivost (+0,06 a +0,01), negativně nižšího primárního (+0,12). Potvrzen kladný velmi slabý negativní dopad ve fázi covidové pandemie (+0,23) a pozitivní vliv v období doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně růstu cen energií (+0,09). V ČR se jednalo o velmi slabou kladnou negativní citlivost (+0,08), v Německu pozitivní citlivost +0,02 v době fáze konjunktury.

Obdobně také např. závěry **S. K. Gnangnona (2020)**; **A. C. Pierewana a G. Tampubolona (2014)**.

**B. Analýza potvrzuje nadprůměrný statisticky významný záporný vliv na:**

**1) zaměstnanost podle věku, pohlaví a vzdělání v ČR**

a) u *ukazatele % účastníků kurzů DOV osob zaměstnaných ve všech podnicích s 250 zaměstnanci a více* se jednalo o slabou intenzitu dopadu  $-1,13$ . Šlo o důsledek především ve věku 50–64 let ( $-1,37$ ). U mužů byla nalezena slabá záporná citlivost ( $-1,30$ ). U terciálního střední citlivost byla  $-2,25$ . Potvrzen negativní vliv ukazatele v období dozívání covid-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně související energokrizy ( $-1,89$ ). Střední citlivost zjištěna v Nizozemsku ( $-2,39$ ), velmi slabá v ČR ( $-0,89$ ) a v Německu ( $-0,33$ ). Obdobně také např. závěry **R. W. Fairlieho et al. (2015)**.

b) u *ukazatele sebecit'ování některého dlouhodobého omezení v běžných činnostech zaměstnané ženy ve věku od 45 do 54 let způsobená zdravotními problémy* šlo o slabou intenzitu vlivu ( $-1,06$ ). Nejintenzivnější záporný dopad byl dopad ve věku 50–64 let ( $-1,48$ ). U mužů i žen potvrzena velmi slabá záporná citlivost ( $-0,90$  a  $-0,83$ ). Nejvíce negativně zasaženo nižší primární vzdělání ( $-1,27$ ). Negativní účinek byl nejvyšší ve fázi velké recese ( $-3,73$ ). Slabá citlivost zjištěna v Německu ( $-1,8$ ), velmi slabá v ČR ( $-0,78$ ). Obdobně také např. závěry **N. Kondo et al. (2014)**.

c) u *ukazatele % podniků poskytujících školení (např. rotace zaměstnání, výměny nebo dočasné přidělení) ze všech podniků* odhadnut celkový velmi slabý negativní vliv ( $-0,11$ ). Záporný dopad ve věku 25–49 let a ve věku 50–64 let ( $-0,54$ ). Negativní záporná citlivost zmapovaná u mužů ( $-0,37$ ). Šlo pouze o nižší primární vzdělání ( $-0,83$ ). Negativní účinek zjištěn ve fázi covidové pandemie ( $-0,59$ ). Slabá citlivost zjištěna v Německu ( $-1,56$ ) a velmi slabá v ČR ( $-0,89$ ). Obdobně také např. závěry **B. Boockmanna a S. Steffese (2010)**; **T. Erikssona a J. Ortegy (2006)**.

**2) míru nezaměstnanosti podle věku, pohlaví a vzdělání v ČR a ve vybraných zemích EU**

a) u *ukazatele průměrný počet obvyklé týdenní pracovní doby v hlavním zaměstnání u zaměstnané ženy ve věku 25–54 let na částečný úvazek zmapovaná* celková slabá záporná citlivost ( $-2,54$ ). Především důsledek velmi silné citlivosti ve věku 15–24 let ( $-3,16$ ). Ve věku 50–64 let záporný slabý dopad činil  $-1,80$  (**S. Vigezzi a C. Strozza (2024)**) v souvislosti s odolností důchodového systému vůči stárnutí

tvrdí, že tito jednotlivci jsou trvale znevýhodněni ve více dimenzích). U mužů i žen zmapovaná slabá záporná citlivost ( $-2,66$  a  $-2,36$ ). U nižšího než primárního činila slabá citlivost ( $-2,90$ ). **M. N. Jovanović** (2012) doporučuje ke zvýšení produktivity, bez kterého by růst v eurozóně byl jen pomalý, realizovat reformu trhu práce a soustředit se především na vzdělávání pracovní síly. Potvrzena záporná velmi silná citlivost především ve fázi doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně související energokrizy ( $-7,01$ ). Nejvyšší záporný dopad se silnou citlivostí zmapován ve Finsku ( $-5,50$ ), v ČR slabá citlivost ( $-1,07$ ), v Německu ( $-0,76$ ). Obdobně také např. závěry **J. D. Wismana a A. Pacittiho** (2014).

- 3) **NAIRU podle věku, pohlaví a vzdělání v ČR a ve vybraných zemích EU**
- a) u *ukazatele podniky od 10 do 49 zaměstnanci s uzavřenou kolektivní smlouvou mezi sociálními partnery o DOV* se jednalo o velmi slabou citlivost ( $-0,22$ ). **Z pohledu věku** šlo především o důsledek vývoje v intervalu od 15 do 24 let ( $-0,37$ ), což je velmi silná citlivost. **V případě vzdělání** u nižšího primárního činila slabá citlivost  $0,34$ . **Z pohledu země** nejvyšší záporný dopad byl zmapován v Německu ( $0,96$ ), tj. velmi slabá citlivost. Obdobně také např. závěry **Carmen de la Cámara** (2003); **S. M. Shugana** (2007); **Adamse, J. et al.** (2002).
- b) dalším *ukazatelem je ukazatel odpracovaná doba zaměstnaných žen (25–54 let) na plný pracovní úvazek*. Šlo o velmi slabou intenzitu vlivu ( $-0,21$ ). Záporný dopad na NAIRU byl zmapován hlavně u **věkové skupiny** 15–24 let ( $-0,58$ ). **Z pohledu vzdělání** byli nejvíce pozitivně zasaženi dlouhodobě nezaměstnaní s nižším primárním vzděláním ( $-0,26$ ). **V případě země** byla v ČR zmapovaná slabá citlivost ( $1,04$ ). Obdobně také např. závěry **J. D. Wismana a A. Pacittiho** (2014).
- c) další *ukazatel mapuje účastníky muže na kurzech DOV v podnicích s 250 a více zaměstnanci*. Šlo o velmi slabou intenzitu vlivu ( $-0,19$ ). Záporný dopad na NAIRU byl zmapován hlavně u **věkové skupiny** 15–24 let ( $-0,23$ ). **Z pohledu vzdělání** byli nejvíce pozitivně zasaženi dlouhodobě nezaměstnaní s vyšším sekundárním vzděláním ( $-0,21$ ). **V případě země** byla zmapovaná velmi slabá citlivost ( $0,40$ ) v Nizozemsku. Obdobně také např. závěry **J. Stanforda et al.** (2018); **J. Madricka** (2007); **J. T. Weishaupta** (1991); **K. Mayhewa** (2015).
- d) u *ukazatele dočasně zaměstnaných mužů (15 až 24 let) s nižším primárním vzděláním* záporný velmi slabý vliv činil  $0,06$ . **Z pohledu věku** to byl výsledek vývoje ve věku 25–49 let ( $-0,07$ ). **Z pohledu**



- vzdělání** zjištěn velmi slabý záporný dopad pro nižší primární vzdělání ( $-0,11$ ). V případě **zeměpisném** byli podpořeni dlouhodobě nezaměstnaní především v Německu ( $-0,23$ ). Obdobně také např. závěry **B. Amableho a K. Mayhewa (2011)**; **L. Balla et al. (1999)**; **G. Betchermana (2000)**.
- e) u **ukazatele volná pracovní místa ve stavebnictví v podnicích s 10 a více zaměstnanci** záporný velmi slabý vliv činil  $0,008$ . Z **pohledu věku** to byl výsledek vývoje ve věku 15–24 let ( $-0,012$ ). Z **pohledu vzdělání** zjištěn velmi slabý záporný dopad pro nižší primární vzdělání ( $-0,012$ ). V případě **zeměpisném** byli podpořeni dlouhodobě nezaměstnaní především v Nizozemsku ( $-0,012$ ). Obdobně také např. závěry **R. Archambaulta a M. Fortina (2001)**; **R. J. Gordona a J. H. Stocka (1998)**; **A. Sharpeho a T. C. Sargenta (2000)**; **M. N. Bailyho et al. (1977)**; **D. N. F. Bella a D. G. Blanchflowera (2018)**.
- f) u **ukazatele využití čtení online zpravodajských serverů/novin/zpravodajských časopisů pracovníky na plný pracovní úvazek** záporný velmi slabý vliv činil  $0,007$ . Z **pohledu věku** to byl výsledek pouze ve věku 15–24 let ( $-0,05$ ). Z **pohledu vzdělání** se jednalo jenom o velmi slabý záporný dopad pro nižší primární vzdělání ( $-0,04$ ). V případě **zeměpisném** byli podpořeni dlouhodobě nezaměstnaní pouze v ČR ( $-0,20$ ). Obdobně také např. závěry **A. Stansburyho a L. H. Summerse (2020)**; **J. D. Wismana a A. Pacittiho (2014)**; **J. T. Weishaupta (2011)**.
- 4) **mezeru nezaměstnanosti podle věku, pohlaví a vzdělání v ČR a ve vybraných zemích EU**
- a) u **ukazatele sebezpečit'ovaná dlouhodobá omezení v některých běžných činnostech způsobená zdravotními problémy nezaměstnané ženy ve věku 16 až 44 let** zjištěna velmi slabá záporná citlivost ( $-0,11$ ) s pozitivním vlivem na odhadnutou fázi recese z pohledu vývoje trhu práce. Šlo především o důsledek velmi slabé citlivosti ve věku 15–24 let ( $-0,17$ ). Ve věku 50–64 let záporný dopad byl  $-0,03$ . (**S. Vigezzi a C. Strozza (2024)**) v souvislosti s odolností důchodového systému vůči stárnutí tvrdí, že tito jednotlivci jsou trvale znevýhodněni ve více dimenzích). U žen zmapovaná velmi slabá záporná citlivost ( $-0,15$ ). U vyššího sekundárního vzdělání hodnota regresního koeficientu byla  $-0,21$ . **M. N. Jovanović (2012)** doporučuje ke zvýšení produktivity, bez kterého by růst v eurozóně byl jen pomalý, realizovat reformu trhu práce a soustředit se především na vzdělávání pracovní

síly. Potvrzen záporný velmi slabý dopad ve fázi doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně růstu cen energií (-0,32) s negativním vlivem na mělkou konjunkturu, ve fázi covidové pandemie (-0,10) s redukcí fáze recese. Záporný dopad zmapován v Nizozemsku (-0,39), v ČR potvrzen velmi slabý záporný dopad (-0,26). Obdobně také např. závěry **K. A. Bryana et al. (2021)**; **K. H. Birgisdóttira a T. L. Ásgeirsdóttira (2017)**.

- b) u ukazatele *počet volných pracovních míst ve velkoobchodě u zaměstnavatelů s 10 a více zaměstnanci* byla velmi slabá intenzita pozitivního vlivu (-0,05). Záporný dopad na nezaměstnanost zmapován hlavně u věku 15–24 let (-0,09). U mužů zjištěna velmi slabá záporná citlivost (-0,05). Obdobně také např. závěry **F. Sniekers (2018)**; **M. G. Coles a A. M. Kelishomi (2018)**; **J. Messina a G. Vallanti (2007)**; **F. Zanetti (2011)**; **Daly et al. (2012)**. Nejvíce pozitivně zasažena mezera nezaměstnanosti při nižším primárním vzdělání (-0,06). Potvrzena pozitivní citlivost ve fázi covidové pandemie (-0,03). Také záporný negativní velmi slabý dopad ve fázi doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně růstu cen energie (-0,08) a ve fázi dlouhé konjunktury (-0,004), což snížilo pozitivní dopad této fáze. **B. Dallago (2017)** připomíná, že vlády a Evropská komise považovaly fiskální konvergenci po velké recesi za nejlepší řešení v zájmu společné měny. Úspěšné politiky a strukturální reformy zmenšily domácí trhy, oslabily pobídky a snížily zaměstnanost. ECB programu od léta 2015 podporovala zranitelné země znehodnocením eura. V ČR zjištěna velmi slabá záporná citlivost (-0,10), v Německu šlo o záporný negativní dopad (-0,03) na mělké oživení ekonomiky. Ve Finsku a v Nizozemsku činil velmi slabý pozitivní dopad -0,03 a -0,02. **M. Ciccarelli, A. Maddaloni, J.-L. Peydró a T. Monacelli (2013)** tvrdí, že větší likvidita centrální banky ECB v období velké recese vytvořila lepší podmínky pro dlužníky. Zvýšil se přístup k úvěrům pro malé firmy, zejména v problémových zemích.
- c) u ukazatele *počet pracovních úrazů (4 a více dnů nepřítomnosti) žen ve věku 55 až 64 let v zemědělství, průmyslu a stavebnictví* celkový pozitivní záporný dopad na vývoj trhu práce činil -0,04. Z **pohledu věku** zjištěn záporný dopad pouze na věk 15–24 let (-0,19) s velmi slabou intenzitou citlivostí. U mužů zmapovaná velmi slabá záporná citlivost (-0,05). Při posuzování vývoje na trhu práce byla nejvíce pozitivně ovlivněna mezera nezaměstnanosti při nižším primárním

vzdělání (-0,10). Dále potvrzen záporný velmi slabý negativní dopad ve fázi doznívání covidu-19 a souběhu s ukrajinským konfliktem včetně růstu cen energií (-0,99), v době dlouhé konjunktury pouze -0,01 s mírnou redukcí pozitivních výsledků. Ve Finsku prokázána velmi slabá pozitivní citlivost na trhu práce (-0,07), v Německu citlivost -0,05 působila negativně. Obdobně také např. závěry **S. A. Burgarda a L. Kalousové (2015); M. Blekesauneho (2012); K. J. Nielsena et al. (2015)**.

## Ukázky z recenzí

### **Age management Cesta k dlouhodobě udržitelné nejnižší možné nezaměstnanosti (NAIRU), odolnosti důchodového systému a stabilnější eurozóně: Příklad České republiky a některých zemí eurozóny**

Kniha Emilie Jašové se zabývá aktuálním a závažným tématem stárnutí populace a jeho dopadem na zaměstnanost a důchodové systémy v České republice a vybraných zemích eurozóny. Autorka přistupuje k problému z pohledu konceptu age managementu, který se zaměřuje na zlepšení pracovních podmínek a udržitelnost zaměstnání v celém průběhu pracovní kariéry.

Age management hraje klíčovou roli při zajišťování vysoké úrovně zaměstnanosti v současném dynamickém pracovním prostředí. Podporuje zaměstnavatele v rozvoji strategií, které využívají dovednosti a zkušenosti všech věkových skupin, čímž se zvyšuje produktivita a inovace ve firmách.

V eurozóně, která se skládá z mnoha členských států s různými demografickými a ekonomickými podmínkami, je age management zvláště důležitý pro zajištění ekonomické stability a růstu. Stárnoucí populace představuje výzvu pro udržitelnost penzijních systémů a veřejných financí.

Z metodologického hlediska je významné podložení výsledků a závěrů ekonometrickými metodami. Hlavním nástrojem je regresní analýza, kdy autorka věnuje velkou pozornost definici a objasnění jednotlivých proměnných (vysvětlovaných, vysvětlujících, kategoriálních). Dále dokládá robustnost získaných výsledků vč. příkladů výstupů z ekonometrického software v příloze každé kapitoly.

Ekonometrické metody vedou i k aplikaci celosvětově používaného konceptu tvůrci hospodářské politiky, tedy NAIRU (Non-Accelerating Inflation Rate of Unemployment). Autorka předkládá vlastní alternativu této dlouhodobě udržitelné míry nezaměstnanosti pro období pandemie covidu-19, kterou definuje jako NARRU (Non-Accelerating Infection Rate of Unemployment).

Z pohledu sociální politiky nabízí předložená kniha propojení výrazných sociálněpolitických konceptů, tj. zaměstnanosti, důchodového systému a jeho udržitelnosti, sociálního zabezpečení a motivace k ekonomické aktivitě.

V Praze dne 25.07.2024

doc. Ing. Jan Mertl, Ph.D., Vysoká škola finanční a správní, a.s.

Kniha autorky Emilie Jašové inovativním způsobem nahlíží z perspektivy age managementu na téma související se stárnutím populace, a to zejména zaměstnanost a důchodovou reformu v ČR. Dotýká se tak širokého komplexu vybraných národních politik. Na danou problematiku nahlíží v evropskounijním a interdisciplinárním kontextu, což vzhledem k tématu je nutnou a užitečnou podmínkou.

I když kniha využívá interdisciplinárního přístupu, je evidentní výrazný ekonometrický přístup. To ovšem nabízí v rámci českého odborného prostoru ojedinělý fenomén. Prezentovaný přístup k age managementu je netradiční, neboť je velmi komplexní. Autorka totiž nabízí dosud nevídané úhly pohledu a souvislosti. To však vyžaduje vysokou erudovanost čtenáře.

Domnívám se, že kniha by měla být povinnou literaturou pro politiky a odborníky, kteří zpracovávají koncepční a strategické dokumenty související se sférou stárnutí populace, se zaměstnaností a důchodovou reformou. Velmi užitečná je pro sektor sociální i hospodářské politiky a rovněž pro zdravotní politiku. Kniha totiž nabízí unikátní materiál pro aplikaci evidence based přístupu pro výše zmíněné národní politiky.

V Brně dne 10. srpna 2024

Mgr. et Mgr. Lenka Kamanová, Ph.D., Mendelova univerzita v Brně

Autorka Emilie Jašová představuje ve své monografii age management jako důležitou oblast pro řešení problematiky uplatnění stárnoucí populace na trhu práce ve vztahu k vytváření podmínek pro odolnost důchodového systému.

Kniha obsahuje celkem pět kapitol. V úvodu autorka představuje age management a jeho význam pro odolnost důchodového systému, a také jeho základní pojem tvořený konceptem pracovní schopnosti a opatření plynoucí z domácích a zahraničních strategických materiálů pro politiku age managementu. Následující kapitoly se již zaměřují na širokou oblast ekonometrických souvislostí. Zde je potřeba velmi výrazně ocenit komplexní přístup k této oblasti, neboť se jedná o zcela ojedinělý přístup, který v těchto souvislostech nebyl zatím v ČR uplatněn ani publikován.

Jednotlivé kapitoly jsou jasně strukturovány, obsahují popis použitých zdrojů dat i metody analýzy, dílčí závěry i rozsáhlý přehled literatury. Autorka podkládá svoji argumentaci obsáhlým přehledem zdrojů z ČR i ze zahraničí.

Oceňuji i podrobně zpracovaný souhrnný závěr z desk research teoreticko-empirické literatury, která je členěna do pěti oblastí, včetně podrobného shrnutí závěrů z empirické analýzy.

V Brně dne 10. srpna 2024

Mgr. Ilona Štorová, Age Management z.s.

# 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 hodnoticího 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, Ekonometrie, Regulace a dohled nad finančními trhy a Regulace a dohled nad finančními institucemi.

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 používanému konceptu Accelerating Inflation Rate of Unemployment pro období pandemie covidu-19 (The Non-Accelerating Infection Rate of Unemployment for the Period of the COVID-19 Pandemic: the Example of the Industries of the Czech Republic).



Age management  
Cesta k dlouhodobě udržitelné nejnižší  
možné nezaměstnanosti (NAIRU),  
odolnosti důchodového systému  
a stabilnější eurozóně:

Příklad České republiky  
a některých zemí eurozóny

---

Ing. Emilie Jašová, Ph.D.

Vydává Wolters Kluwer ČR  
U Nákladového nádraží 10, 130 00 Praha 3,  
v roce 2024 jako svou 5265. publikaci.  
Odpovědná redaktorka Marie Novotná

Vydání první

Stran 264

Sazba Cadis Praha

Tisk Sowa Sp. z o. o., ul. Raszyńska 13, 05-500 Piaseczno, Polsko



