

## SYSTÉMOVÝ PŘÍSTUP KE KONCEPTU FLEXICURITY

Zuzana Potužáková, Metropolitní univerzita Praha; Stanislava Mildeová, VŠE  
v Praze\*

---

### Úvod

Rigiditu evropského trhu práce považuje EU za dlouhodobý problém, který brání EU v dalším ekonomickém růstu. Ačkoliv se o strnulosti trhu hovoří v EU již několik desetiletí, teprve aktuální ekonomická krize zcela odhalila skutečnou situaci na trzích práce. Desetiletí přetrvávající strukturální nezaměstnanost a nezaměstnanost dlouhodobá naznačují, že se jedná o klíčový problém a to zejména v kontextu dalších slabých stránek EU; (ne)udržitelnosti fiskálních systémů a stárnutí populace.

V článku aplikovaný systémový přístup znamená zdůraznění celistvosti a účelovosti našeho pohledu – hlavním cílem článku je v širším systémovém rámci problematiky evropského trhu práce zkoumat koncept flexicurity vedoucí ke snížení bariér na trhu práce a na tomto základě formulovat doporučení pro politiky zaměstnanosti. Trh práce EU pojmáme jako systém, jehož prvky fungují ve vzájemné interakci.<sup>1</sup> Primární důraz pak klademe na roli struktury a jejího vztahu s dynamickým chováním systému trhu práce; popsáním, analyzováním a následně modelovaným pomocí sítě zpětnovazebních smyček příčin a následků. K odvození příčinných vztahů budeme jednoduchými korelačními modely testovat hypotézy, že „vysoká míra ochrany pracovníků zvyšuje míru dlouhodobé nezaměstnanosti“ a že „vysoká míra ochrany pracovníků zaměstnaných na dobu neurčitou zvyšuje míru dlouhodobé nezaměstnanosti a míru nezaměstnanosti mladých“.

Pro porozumění chování systému evropských trhů práce se první část článku zaměří na systém trhu práce a základní typy evropského sociálního modelu. Budou vymezeny aktuální problémy a opatření, která mají pozitivní vliv na fungování trhů práce v EU. V druhé části článku budeme zkoumat základní atributy modelu flexicurity, který v Dánsku vedle růstu míry zaměstnanosti pomohl výrazně snížit míru nezaměstnanosti i dlouhodobé nezaměstnanosti.

---

\* Článek byl zpracován v rámci řešení grantového úkolu č. MVES/5/2010 – „Transformace trhů práce a fiskální stabilita ve Střední Evropě“ interního grantového systému Metropolitní Univerzity Praha, o.p.s., grantového úkolu GAČR, projekt 402/09/0385 „Lidské zdroje v rozvoji a provozu IS/ICT: Konkurenceschopnost absolventů českých vysokých škol“ a s podporou grantu IGA VŠE 34/2010 „Moderní systémové teorie a aplikace v rozvoji oboru informatika“; v textu jsou také využity výstupy grantového úkolu GAČR, projekt 402/07/0521 „Vnitřní trh mezi zeměmi Visegrádské čtyřky: fungování a efekty“ Grantové Agentury ČR.

1 Na interakce mezi jednotlivými prvky celku se můžeme dívat jako na spojnice, po kterých se přenáší data – tyto spojnice nazýváme dle zvyklostí vazbami.

Třetí část článku se zabývá kauzální logikou a z ní vyplývajících vzorců chování. Snaha aplikovat systémové myšlení jako nástroj posunu uvažování o zaměstnanosti zde graduje. Pomocí v první části definovaných „clusterů“ a korelační analýzy klíčových ukazatelů pracovního trhu při aplikaci EPL indexu (tzv. *Employment Protection Legislation index*) budeme ověřovat/vyvracet výše vymezené hypotézy. Následně navrhne diagram informačně uzavřených zpětných vazeb, který by měl prokázat nezbytnost systémového pojetí konceptu flexicurity. Pro výpočty jsou využity statistické databáze OECD a Eurostatu za období 2000–08.

## 1. Systém trhu práce a jeho podoby v evropském sociálním modelu

Pro porozumění trhu práce a jeho chování je třeba pochopit podstatu systému a poznat jeho strukturu. To znamená vydefinovat klíčové prvky systému a zejména vyznačit jejich vzájemné vztahy pro možnost odhalení pravých příčin problémů. Akcent na vzájemné interakce jako zdroje chování celku odpovídá současné systémové teorii. Aspekt vztahů je zde zdůrazňován jako základní stavební část systému, což je zřejmé ze současné definice vydané ISSS (The International Society for the Systems Science): „systém je množina vztahů mezi jejími členy, fungujícími jako celek“.<sup>2</sup>

Trh práce můžeme považovat za subsystem hospodářství, na který mají, kromě přímého působení v rámci politiky zaměstnanosti, zprostředkovaně vliv i ostatní součásti hospodářské politiky. Z makroekonomických politik je to zejména politika fiskální a důchodová; z mikroekonomických pak politika strukturální, sociální a vzdělávací. Rovnováha na trhu práce, která je vyjádřena mírou nezaměstnanosti, je rovněž jedním z tradičních cílů hospodářské politiky směřující k zachování ekonomické stability. Trh práce není ovšem ovlivňován jen výše zmíněnými politikami, ale i politickým systémem, který determinuje společenský konsensus o míře zabezpečení jistot zaměstnanců na trhu. Stát tedy v systému vystupuje jako aktivní činitel, samostatný ekonomický subjekt i jako nositel stability. V rámci trhu práce dochází primárně k interakci mezi nabídkovou (zaměstnavatelé) a poptávkovou (zaměstnanci) stranou, přičemž stát zde plní funkci dalšího klíčového aktéra.

Aktuální situaci na trzích práce spíše než klasické modely dokonalé konkurence lépe vysvětlují modely konkurence nedokonalé. Při interakci mezi zaměstnavateli a zaměstnanci se totiž často projevují informační asymetrie. Při mzdových vyjednáváních zde navíc působí i tržní síly obou stran, kdy zejména tržní síla zaměstnanců má v mnohých státech EU značný vliv na konečnou výši mezd. Tyto mzdy potom neodpovídají tržní úrovni, ale jsou stanoveny jako marže nad mezní náklady práce a zvyšují tak míru nezaměstnanosti.

Za velký problém mnoha evropských trhů práce lze v důsledku tohoto vývoje (již od 70. let) považovat přetrvávající nezaměstnanost, která se – v kontextu globalizačních tendencí a dynamizujícího vývoje světové ekonomiky; stárnutí evropské

2 <http://iss.org/world/index.php> (25. 11. 2010)

populace a klesající porodnosti – stala o to palčivější (Arltová, Langhamrová, 2010). Pro zajištění fiskální udržitelnosti systémů je zároveň důležitá i dostatečná kvalifikace pracovní síly s odpovídající produktivitou práce (Fischer, Sixta, 2009). Evropská unie by se proto měla soustředit na reformy svých trhů práce s cílem přitáhnout co největší část práceschopného obyvatelstva na pracovní trh, zlepšit proces zaplňování pracovních míst a zvýšit flexibilitu trhu práce při zachování potřebné jistoty pro pracovníky (High Level Group, 2004). Vnímání, co je potřebná jistota pro pracovníky, nicméně podléhá právě konsenzu v jednotlivých systémech a může se proto v členských státech EU výrazně lišit.

Dalším problémem pro implementaci opatření na unijní úrovni je fakt, že za politiky zaměstnanosti jako takové jsou zodpovědné jednotlivé členské státy. Realizace daných opatření se tedy odvíjí od jejich priorit. Ačkoliv by se evropské státy měly soustředit zejména na reformy systému daní a dávek, změnu legislativy pro ochranu zaměstnání a větší využití aktivní politiky zaměstnanosti (Hobza, 2009: 68), je vynutitelnost těchto reforem z pozice EU velmi malá. Právě tato skutečnost, spolu s politickou citlivostí politik zaměstnanosti, je klíčovou příčinou současného stavu mnoha trhů práce v EU.

I když všechny výše uvedené reformy spolu souvisí, za nejvážnější problém považujeme reformy legislativy pro ochranu zaměstnání. V EU se v posledních dvaceti letech upravovala výhradně legislativa zaměstnání na dobu určitou. Reformy legislativy smluv na dobu neurčitou se de facto neprováděly. To mělo za následek tzv. dualizaci trhu práce, kdy na trhu práce vznikly dvě skupiny zaměstnanců s asymetrickým postavením a odlišnou formou legislativní ochrany.

Jak již bylo řečeno, trh práce lze chápat jako subsystém hospodářství, na který mají značný dopad i ostatní hospodářské politiky státu. I přes desetiletí trvající proces evropské integrace jsou opatření na trzích práce i opatření v rámci hospodářských politik v jednotlivých členských státech EU (zejména fiskální, strukturální, důchodová) odlišné a v důsledku toho vykazují i jednotlivé trhy práce v EU různé míry nezaměstnanosti i zaměstnanosti.<sup>3</sup> Další příčinou je rozdílné pojetí sociální politiky, které se především na základě socioekonomického vývoje v minulosti transformovalo do různých forem v rámci tzv. evropského sociálního modelu.

Sapir (2006, s. 7–8) definuje čtyři základní typy evropského sociálního modelu a to **anglosaský** (Irsko, Velká Británie), **kontinentální** (Německo, Francie, Rakousko, Belgie, Lucembursko), **severský** (Dánsko, Finsko, Švédsko, Nizozemí) a **středomořský** model (Řecko, Itálie, Španělsko, Portugalsko). V souvislosti s rozšířením EU se koncipuje i typ **středo-** (státy V4: ČR, SR, Polsko, Maďarsko) a **východoevropský** (Pobaltí), (Alber, Gilbert, 2010).

**Anglosaský model** (označovaný i jako liberální) se vyznačuje nízkou mírou státních intervencí, rozhodující rolí trhu a konceptem minimálního státu. Typickým rysem je vlastní zodpovědnost za svoji životní úroveň, stát má pouze roli reziduální.

3 Aktuální výše nezaměstnanosti i zaměstnanosti jsou dostupné na <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/> (26. 11. 2010).

Základní myšlenkou **kontinentálního modelu** je, že prevence vzniku sociálních problémů je účinnější než jejich řešení. Cílem modelu je vysoká míra sociální ochrany a zaměstnanosti. Negativem je pak skutečnost, že tyto jistoty, dlouhodobé pracovní kontrakty a rozsáhlý systém pojistného zabezpečení, zapříčiňují vysoké pracovní náklady a paradoxně vyšší nezaměstnanost.

Pro **skandinávský model** jsou typické rovnostářské tendence, vysoké přerozdělování národního produktu. Sociální zabezpečení se týká v podstatě všech skupin obyvatel, z čehož plyne nákladnost systému, kterou lze ufinancovat jen díky vysoké zaměstnanosti. Dalším specifickým modelem jsou vysoké investice do vzdělání, vědy a výzkumu a rozvinutá politika rovných příležitostí. Pro **model středomořský** je charakteristická vyšší příjmová nerovnost a sociální systémy nedosahují parametrů obvyklých ve většině původních zemí EU (Abrahám, 2008:139). Problémem je přísné zákonodárství na ochranu práv zaměstnanců, vytvářející rigiditu na pracovním trhu. Specifikem modelu je rovněž silná role rodiny, která plní řadu sociálních funkcí na místo státu. **Středoevropský i východoevropský model** přebíral vzhledem k době svého vzniku prvky z kontinentálního i liberálního modelu. Model středoevropský má blíže k modelu kontinentálnímu, zatímco v modelu východoevropském převažují prvky liberální.

Pokud si výše popsané modely porovnáme z hlediska efektivnosti a spravedlnosti,<sup>4</sup> nejlepší výsledky má model skandinávský, který vykazuje vysokou míru efektivnosti i spravedlnosti. Anglosaský model je vysoce efektivní, ale méně spravedlivý; model kontinentální je naopak spravedlivý, ale méně efektivní. Za nejméně úspěšný lze označit model středomořský, který zřejmě není ani efektivní, ani spravedlivý.

## 2. Koncept flexicurity a jeho implementace do Lisabonské strategie

V souvislosti se severským modelem je v posledních letech diskutován zejména **koncept flexicurity**, který v 90. letech v Dánsku snížil míru nezaměstnanosti a stimuloval růst zaměstnanosti. Podstatou konceptu je snížení bariér na trhu práce, kompenzované krátkodobě vysokou podporou v nezaměstnanosti, která ale v případě delšího trvání nezaměstnanosti klesá. Pracovníci se tedy nemusí obávat změnit pracovní místo kvůli propadu příjmů. Pro čerpání podpory v nezaměstnanosti v delším období je ale nutné splnit řadu podmínek, což tvoří další motivaci k návratu na trh práce. Posledním prvkem je aktivní politika zaměstnanosti, doplněná o systém celoživotního vzdělávání (Potužáková, 2009b).

Díky aktivní politice zaměstnanosti (APZ) si nezaměstnaní doplní kvalifikaci, která zlepšuje jejich uplatnitelnost na trhu práce. Zvyšování kvalifikace a celoživotní vzdělávání pozitivně ovlivňuje produktivitu pracovní síly i její meziodvětvovou a profesní mobilitu (Žák, 1997, s. 159). Flexicurity je koncept, který poskytuje jistotu

<sup>4</sup> Viz Sapir (2006, s. 10) využívá indikátory index ochrany zaměstnanců, podíl nezaměstnaných na celkovém počtu příjemců sociální podpory, míru zaměstnanosti a index chudoby pro čtyři základní sociální modely.

co nejlhádšího přecházení mezi zaměstnáními, což je posun oproti v EU zažitému pojetí jistoty (zachování) pracovního místa. Tento koncept tedy koresponduje s návrhy reforem pracovních trhů uvedených v části jedna.

V Dánsku se díky aplikaci konceptu snížila harmonizovaná míra nezaměstnanosti v období 1993 a 1999 z 10,2 na 5,2%. (Madsen, 2002, s. 2). Míra dlouhodobé nezaměstnanosti se v poslední dekádě pohybovala pod 1% a je nejnižší v EU. Míra zaměstnanosti vzrostla na více než 76% a této úrovně dosahovala v podstatě po celou další dekádu. Tyto faktory se dále pozitivně odrazily i ve vývoji HDP a životní úrovni Dánska.

Z tohoto pohledu se zdá, že flexicurity účinně řeší problémy evropského trhu práce. V evropských státech, citlivých na případnou redukci sociálních výdajů, se tento systém musí jevit jako akceptovatelný. Je zde ale několik specifík. Sami Dánové označují svůj model jako hybridní.<sup>5</sup> Ačkoliv výdaje na sociální ochranu patří v Dánsku dlouhodobě k nejvyšším v EU, míra ochrany pracovníků je na úrovni zemí anglosaských. Druhým specifikem je silný sociální konsenzus v rámci tripartity. Pozice dánských odborů je odlišná od modelů kontinentálního popř. středomořského. V rámci tzv. Ghentského systému byly odbory zodpovědné za vyplácení podpory v nezaměstnanosti. Jejich zájmem tedy bylo vytvořit takové podmínky, aby co nejvíce jejich členů bylo zaměstnaných (Potužáková, 2009a).

Za poslední klíčový faktor považujeme i nastavení socioekonomického systému. Severské země jsou proslulé vysokými investicemi do výzkumu a vývoje, nízkou mírou korupce a velmi liberálním tržním prostředím. Podle Světové banky je Dánsko po Velké Británii státem s nejlepšími podmínkami pro podnikání v EU a šestým v celosvětovém pořadí (World Bank, 2009).

Přenos do jiných ekonomik tedy skýtá jistá rizika zejména v důsledku odlišných rámcových podmínek. Přesto je ale v evropských podmínkách momentálně asi nejlépe aplikovatelným konceptem pro reformy pracovních trhů v EU. Za klíčové můžeme považovat udržení vysokých sociálních výdajů a investic do lidského kapitálu. Systém zůstává velkorysý co do objemu financí, je ale selektivnější s cílem eliminace tzv. černých pasažérů a prevenci zneužívání systému, což zvyšuje jeho efektivnost.

Pokud porovnáme **atributy flexicurity** (flexibilitu trhu práce, podíl sociálních výdajů na HDP a výdajů na APZ) a charakteristiky jednotlivých sociálních modelů, nejvíce shodných prvků nalezneme v modelu severském. Také model anglosaský má velmi flexibilní trh práce, měřeno mírou ochrany pracovníků, výdaje na APZ jsou ale na relativně nízké úrovni. Kontinentální model má po modelu severském druhé nejvyšší výdaje na APZ i sociální výdaje, garantuje zároveň vyšší míru ochrany pracovníků než je typické pro model severský. Model středomořský i střeoevropský mají oba nízký objem výdajů sociálních a výdajů na APZ; model středomořský má nejvyšší

5 Dánský systém má nicméně i své stinné stránky. Jedním z nich je tzv. *Voluntary early retirement scheme*. Jedná se o možnost předčasně odchodu do důchodu, což popírá principy konceptu. Dánsko má rovněž zhruba dvojnásobné výdaje na invalidní důchody (více než 4% HDP) než je obvyklé v EU. Více viz Madsen (2007) a <http://www.statbank.dk/> (24. 11. 2010).

míru ochrany pracovníků v EU, způsobující výše zmíněné rigidity. Celkový index míry ochrany zaměstnanců ve středoevropském modelu je nižší než u modelu kontinentálního. Z těchto charakteristik vyplývá, jaké prvky flexicurity by měly jednotlivé modely primárně implementovat.

Na unijní úrovni byla flexicurity implementována do Lisabonské strategie v roce 2007. Tato Strategie, spuštěná v roce 2000, měla za jeden z hlavních cílů zlepšit fungování trhu práce v EU, opatření flexicurity s tímto cílem tedy korespondují. Analyzovaná data ale končí rokem 2008. Případně již provedené reformy se tedy ve zkoumaném období nemohly kvůli časovému zpoždění projevit. Implementace prvků flexicurity je do značné míry záležitostí nastavení priorit jednotlivých států. Ačkoliv vlády mohou při nepopulárních reformách argumentovat tlakem Bruselu, EU neměla v rámci Strategie žádný nástroj, jak donutit členské státy k reformám trhů práce. Pokračováním Strategie je Europe 2020,<sup>6</sup> která má tento problém odstranit posílením role institucí EU. Budoucí implementace prvků flexicurity může být nyní paradoxně jednodušší. Veřejnost si v nynější ekonomické krizi uvědomuje nutnost reform. Toto se již projevilo ve výsledcích voleb v členských státech v letech 2009–10, které v drtivé většině vyhrály strany s programem „nepopulárních“ reform.

Za nezbytnou součást reform pracovních trhů považujeme snížení míry ochrany pracovníků, která je v EU mnohonásobně vyšší než v USA. Ačkoliv je APZ bezesporu důležitou součástí reform trhů práce, cílí zejména na nízko příjmové skupiny obyvatel s nízkým vzděláním. Míra ochrany zaměstnanců se oproti tomu týká všech pracovníků bez rozdílu příjmu a vzdělání. Dánská zkušenost i empirická měření dokazují důležitost flexibilního trhu práce. Byla prokázána negativní korelace mezi mírou ochrany zaměstnanců a mírou zaměstnanosti. Navíc, v případě příliš vysoké ochrany zaměstnanců, ani zvýšení kvalifikace nízko vzdělaných obyvatel nemůže garantovat jejich návrat na trh práce.

Míru ochrany pracovníků vyjadřuje tzv. **EPL index** (*Employment Protection Legislation index*) sestrojeným OECD.<sup>7</sup> Jedná se o kompozitní index složený z 21 položek ve třech oblastech s různou vahou na celkovém indexu. Mezi jednotlivé položky patří např. délka výpovědní či zkušební lhůty, výše odstupného, maximální délka trvání dočasného pracovního poměru nebo souhrn požadavků nutných ke kolektivnímu propouštění. Index nabývá hodnoty mezi 0–6, přičemž čím vyšší je jeho numerická hodnota, tím vyšší je míra ochrany pracovníků. Role EPL v ekonomice není zcela jednoznačná. Pozitivy vyšší hodnoty indexu EPL jsou např. jistota zaměstnanců proti ztrátě zaměstnání či ochota zaměstnavatelů investovat do lidského kapitálu. Negativy pak nižší mobilita pracovní síly a vyšší náklady spojené s propouštěním (Cazes, Nešporová, 2003). Vzhledem k aktuálním hodnotám indexu v EU, v porovnání s hodnotami v USA, považujeme jeho roli za diskutabilní.

6 Europa 2020 si klade ještě ambicióznější cíle než Lisabonská strategie. Viz. European Commission (2010).

7 Přesnou konstrukci EPL indexu můžeme nalézt v OECD (2004) Calculating Summary Indicators of Employment Protection Strictness.



Pro další analýzu je nutné definovat pojmy **outsiders** a **insiders**. V pojetí *Insider-Outsider Theory* jsou za insiders považováni zaměstnaní a za outsiders, většinou, ale ne vždy, nezaměstnaní (Lindbeck, Snower, 2001). Bariérou je tak obtížný vstup na trh práce, který má za následek nezaměstnanost popř. zaměstnanost v šedé nebo černé ekonomice. Podle *Cazes a Nešporové* (Cazes, Nešporová, 2003) jsou insiders pracovníci se smlouvami na dobu neurčitou a outsiders pracovníci se smlouvami na dobu určitou. Právě relativně mírnou ochranu pracovníků zaměstnaných na dobu neurčitou (tzv. regular workers) považujeme za základní determinantu snížení segmentace trhu práce a prevence vzniku duálního trhu práce.

Vzhledem k odlišné metodice výpočtu subindexů EPL pro trvalé a dočasné pracovníky ale nelze provést relevantní statistické měření vycházející z rozdílu hodnoty indexu pro trvalé a dočasné pracovníky. Při testování vazby mezi mírou ochrany zaměstnanců (EPL overall index) a mírou dlouhodobé nezaměstnanosti budeme používat pojetí podle Insider-Outsider Theory. Při testování druhé teze chápeme pojmy *insiders* a *outsiders* podle *Cazes, Nešporové*.

### 3. Kauzální logika systému pracovního trhu

Sapir (2006) ve výše uvedeném zkoumání regresní analýzou prokázal, že EPL je klíčová vysvětlující proměnná pro zaměstnanost a že vztah mezi EPL a zaměstnaností vykazuje překvapivou kauzalitu. Nezabýval se ale již otázkou, jaká je vazba mezi EPL a dalším indikátorem trhu práce, mírou nezaměstnanosti. Výsledky této analýzy, včetně neřešených otázek, byly impulsem pro naše zkoumání s aktuálními daty. Na tomto místě musíme zdůraznit, že pro naši snahu o originální zkoumání na bázi mezioborové syntézy poznatků a transdisciplinární integrace byla nezbytná řada podkladů a pramenů. Domníváme se, že toto odpovídá dnešní úloze informací, tak jak ji vymezuje (Vodáček, Vodáčková, 2001). Bez adekvátně široké informační podpory nelze systémové přístupy a myšlení při analýze (a řízení) sociálně-ekonomických systémů realizovat.

Ve snaze správně definovat vrstvu, na které složení zkoumáme, jsme nejdříve pomocí systémové analýzy a elementárních statistických metod provedly multidimenzionální (s dimenzemi čas, prostor a podmínky prostředí) analýzu dat EPL, nezaměstnanosti, resp. dlouhodobé nezaměstnanosti, růstu reálného HDP členských států EU, získaných za období 2000–08 ze statistických databází OECD a Eurostatu.<sup>8</sup> Pro vymezení subsystémů zkoumaného, a dále z důvodu konstantního EPL v některých zemích na jedné straně a přitom značného rozptylu a rozkolísanosti dalších analyzovaných dat na straně druhé, bylo přistoupeno k utřídění dat do clusterů. Tyto clusterly jsme nehledaly klasicky na základě provedení shlukové analýzy, tj. klasifikace objektů nevznikla vícerozměrnou statistickou metodou. Nehierarchické clusterly byly námi specifikovány na základě podobnosti politik zaměstnanosti jednotlivých sociálních modelů popsaných v části dvě.

<sup>8</sup> <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>, <http://stats.oecd.org/Index.aspx> (20. 12. 2010).

V rámci clusterů (cluster anglosaský, kontinentální, severský a středomořský) jsou propočítány vážené (váhou je počet obyvatel) průměry EPL a dlouhodobé nezaměstnanosti, která byla zvolena jako nejvýznamnější charakteristika (tabulka 1, Příloha 1). Důvodem pro volbu této veličiny je skutečnost, že právě míra dlouhodobé nezaměstnanosti je v EU několikanásobně vyšší než v ostatních rozvinutých tržních ekonomikách. Jak je patrné z mnoha dokumentů EU, právě dlouhodobá nezaměstnanost je považována za klíčový problém evropského trhu práce. Vypočtený koeficient korelace (0,91), vypovídající o silné přímé závislosti mezi výší EPL *overall index* a dlouhodobou nezaměstnaností, potvrzuje pravdivost hypotézy „vysoká míra ochrany pracovníků zvyšuje míru dlouhodobé nezaměstnanosti“.

Uvažujme jako další „cluster“ – kromě těch, jež vzešly ze sociálních modelů – region V4, kde podobnost mezi prvky, tj. zeměmi Visegrádu, je z hlediska účelu našeho zkoumání zřejmá. Zde není korelace (vlivem nižšího EPL a vyšší nezaměstnanosti oproti ostatním clusterům) sice tak silná, nicméně je při korelačním koeficientu 0,50 stále dostatečně vypovídací.

Další činitel, který je vzat v úvahu, je časové zpoždění. Ze systémového hlediska je zpoždění podstatným aspektem, který ovlivňuje celkové chování trhu práce a bez něho toto chování nelze rozumně uchopit (Rahmandad, Repenning, Sterman, 2009). Výsledky EPL se nemusí projevit hned, ale později. Náš odhad zpoždění reprezentující čas mezi příčinou – provedenými opatřeními na ochranu pracovníků – a jejich důsledkem je přibližně jeden rok. I v tomto případě je pro základní cluster korelační koeficient (0,90) vysoký (a při zohlednění zemí V4 je závislost opět středně silná), (tabulka 2, Příloha 1).

Hypotéza „vysoká míra ochrany zaměstnanců zvyšuje míru dlouhodobé nezaměstnanosti“ by tak mohla být považována za ověřenou. Pokud bychom vycházely pouze z těchto výsledků, mohly bychom říci, že původní záměry EPL ke zvýšení dlouhodobé zaměstnanosti by mohly mít přesně opačný účinek.

Platnost hypotézy lze ještě ověřit další analýzou vztahu mezi EPL pro zaměstnance na dobu neurčitou a dlouhodobou nezaměstnaností. Ačkoliv dlouhodobým trendem je nárůst pracovních smluv na dobu určitou, možnost získání zaměstnání na dobu neurčitou je klíčová pro stabilitu pracovního trhu. V případě příliš vysoké ochrany zaměstnanců na dobu neurčitou ale roste tendence najímat zaměstnance pouze na časově omezené pracovní úvazky kvůli vysokým nákladům na propuštění *regular workers*. Tím vznikají duality na trhu práce a prohlubují se nerovnosti mezi jednotlivými skupinami. Vzniká skupina zaměstnanců s mnoha privilegii (*insideři*), kteří jsou jen obtížně propustitelní, mají vysokou jistotu zaměstnání a výše mzdy je často výsledkem kolektivního vyjednávání. Mezi skupiny, které obtížně získávají zaměstnání na dobu neurčitou (*outsideři*), patří mladí, ženy, starší zaměstnanci, méně kvalifikovaní popř. příslušníci menšin a etnik.

Příliš vysoká ochrana *regular workers* vede k menší ochotě zaměstnávat je v době ekonomického růstu, protože jejich propuštění v době krize by znamenala pro zaměstnavatele nadměrnou finanční zátěž. Naše analýza prokázala silnou přímou závislost



(0,85 a 0,82 při zpoždění) mezi EPL pro pracovníky se smlouvami na dobu neurčitou a dlouhodobou nezaměstnaností a středně silné závislosti při širším pojetí clusterů, tj. se shlukem V4 (tabulka 3, Příloha 1).

Další rovina zkoumání mezi EPL pro zaměstnance na dobu neurčitou a mírou nezaměstnanosti mladých vykazuje výsledky obdobného charakteru. Tato skupina dosud neměla možnost získat smlouvu na dobu neurčitou, jelikož nově vstoupila na trh práce. Jejich pozici na trhu práce spolu s nízkou kvalifikovanými pracovníky považujeme za nejvíce problematickou. Jedním z důvodů jejich dlouhodobé nezaměstnanosti je kromě nedostatku zkušeností a nekompatibility znalostí s požadavky trhu práce právě přílišná ochrana *insiderů*. Nemožnost získat pracovní poměr na dobu neurčitou má ve skupině mladých mnohé socioekonomické dopady.

V EU roste počet mladých do 30 let žijících u rodičů a to kvůli nedostatku finančních prostředků na osamostatnění se a založení vlastní rodiny, což dále prohlubuje problém stárnutí evropské populace. Odborné studie rovněž prokázaly pozitivní vazbu mezi mírou zaměstnanosti žen a fertilitou (Alber, Gilbert, 2010). Námí spočtený korelační koeficient je 0,80 pro závislosti počítané v základních clusterech a 0,63 včetně clusteru V4. Při respektování faktoru jednoletého časového zpoždění je pak koeficient roven 0,79, resp. 0,62 včetně V4 (tabulka 4, Příloha 1).

V kontextu se sociálními modely korelační analýza prokázala, že vysoká ochrana pracovníků má negativní dopad na vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti. Toto tvrzení je ale nezbytné uvažovat v dalších konsekvencích charakteristických vlastností daného systému. Provedená jednoduchá korelace se koncentrovala na klíčové indikátory a přitom na problémy na trhu práce a do motivace nezaměstnaných k návratu se na něj se promítají i další, zde neanalyzované aspekty. Z těch kvantifikovatelných může být důležitou vysvětlující charakteristikou dosažené vzdělání<sup>9</sup> nebo kvalifikace, která se projevuje zejména u takových specifických profesí, jako jsou informatici (Doucek, 2009, s. 86). Obtížně kvantifikovatelné aspekty souvisí se společenským rozměrem systému trhu práce. Sami lidé a jejich vzájemná interakce a komunikace jsou zdrojem komplexity systému (Rosický, Pavlíček, 2006). Musíme se vyrovnat s omezenou racionalitou lidského faktoru, jehož chování je motivováno nejrůznějšími faktory, z nichž značnou část nemůžeme prakticky poznat. Úlohu může sehrát také již zmíněná asymetrie informací (Šauer, Dvořák, Lisa, Fiala, 2003). V neposlední řadě je potřeba počítat s autokorelací mezi členy téže řady pozorování EPL a vzít v úvahu předpoklad lineární závislosti v případě korelační analýzy.

Z pohledu jednosměrného nezávislého kauzálního působení jeví jsou prvky a vztahy, jež jsme výše analyzovaly, chápány například takto:

9 Míra nezaměstnanosti roste nepřímo úměrně dosaženému vzdělání, které determinuje jistou výši příjmu. U nízkou příjmových a nízkou kvalifikovaných skupin pracovníků je proto rozdíl mezi dávkami v nezaměstnanosti a případnou čistou mzdou relativně nejmenší. Sociální systém musí být tudíž nastaven tak, aby motivoval tuto skupinu pracovníků k návratu na trh práce. Rozdíl mezi dávkami v nezaměstnanosti a případnou čistou mzdou měří indikátor *net replacement ratio*. Čím vyšší je rozdíl mezi dávkami v nezaměstnanosti, tím nižší je míra nezaměstnanosti.

EPL → zaměstnanost → HDP  
zaměstnanost mladých → porodnost → stárnutí populace

Takový lineární pohled nabízí zjednodušení, jednoduché výroky o příčinnosti. V komplexních sociálních systémech – a pracovní trh je typický komplexní sociální systém – toto jednoduché lineární rozdělení příčin a následků nemusí fungovat. Často zobecňujeme lineárně, ale chování je většinou mnohem složitější vlivem závislosti mezi proměnnými a smyčkou zpětné vazby,<sup>10</sup> kde výstup systémové komponenty má podstatný vliv jako vstup v budoucnosti.

Z podstaty věci vyplývá, že u zpětnovazebních procesů ztrácí smysl obvyklé hledání příčiny či příčin nějakého jevu pouze jako událostí, které jevu předcházejí. Tím dojdeme k důsledkům, které jsou chybné, neboť záleží pouze na jevu, od kterého začneme vysvětlování – v námi popsaném případě to bylo EPL či zaměstnanost mladých jako počáteční příčina, což je samozřejmě scestné. Pouze rozbor celého systému jako zpětnovazebního systému může vést ke správnému porozumění systémového chování a strukturám, které je generují (Mildeová, Němcová, 2009).

Klíčem k systematickému vidění problematiky zaměstnanosti je rozpoznat v ní smyčky vzájemných vlivů a ne jen příčinné lineární řetězce. Hledejme tedy příčinnou zpětnovazební strukturu, která je za problematiku chování trhu práce odpovědná. (Při respektování skutečnosti, že ne všechny skutečnosti lze vysvětlit ve smyslu kauzálních řetězců).

Formou, umožňující srozumitelně popsat dynamické chování sociálních a sociálněekonomických systémů, včetně cirkulárních zpětnovazebních struktur, jsou **příčinné smyčkové diagramy** (*Causal Loop Diagram, CLD*), (Richardson, 1991, s. 277). Jedná se o grafické nástroje s vysokým stupněm obecnosti a robustnosti. Příčinný smyčkový diagram se skládá z prvků, jež jsou propojené šipkami, označujícími příčinnou vazbu mezi nimi.<sup>11</sup> Z typu a počtu šipek (příčinných vazeb) pak vyplývá typ smyčky resp. celého diagramu.<sup>12</sup>

Pokud bychom využily tuto logiku, na základě námi popsaných tezí, provedených diskuzí, analýz a dedukcí by zasazení původních prvků flexicity do celkového systémového rámce mohlo mít následující podobu (obrázek 1).<sup>13</sup> Jak je patrné, výchozí

10 Zpětnou vazbu lze popsat jako situaci, kdy jev **a** způsobí následný jev **b**, který zpětně ovlivní jev **a**.

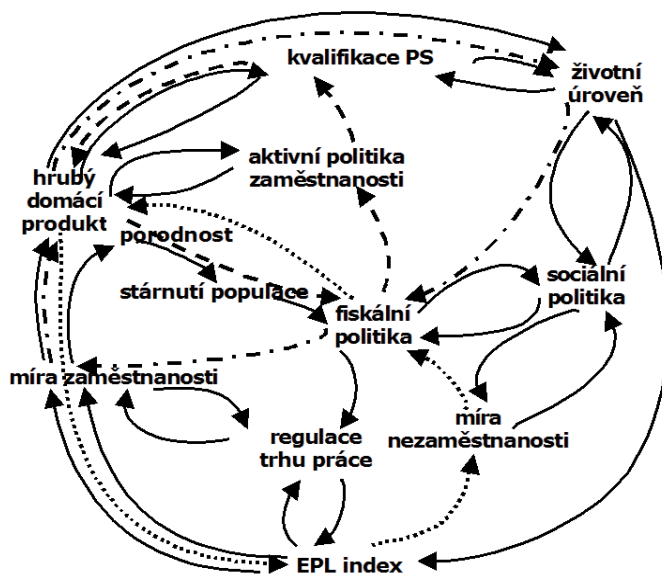
11 Šipka tj. spojení mezi prvky (proměnnými), může být: pozitivní (když se změni první proměnná, druhá se změni ve stejném směru) nebo negativní (první proměnná způsobí ve druhé proměnné změnu v opačném směru).

12 Existují dva rozdílné typy zpětnovazebních procesů – zesilující a vyrovnávající typ. Zesilující jsou ty, jež jsou motorem přírůstků a růstu nebo naopak rostoucího poklesu. Vyrovnávající (stabilizující) smyčka funguje tehdy, jde-li o cílově zaměřené chování.

13 Vzhledem k tomu, že typ vazeb a typ smyček není v rámci námi definovaných clusterů resp. vzorku zemí EU shodný, není možné symboliku vazeb a smyček v rámci tohoto obecného modelu uvádět. (Tato deskripce by byla důležitá, pokud bychom se zabývali dynamikou systémů trhů práce jednotlivých zemí; vzhledem k zaměření článku je již podrobný popis *CLD* mimo rámec našeho zkoumání.)

atributy flexicurity jsme rozšířili o další prvky a vazby, na něž jsme se odkazovali v předchozích částech textu, a které považujeme za relevantní pro systémový rámec konceptu flexicurity.

Obrázek 1  
Systémové pojetí konceptu flexicurity



Pramen: vlastní zpracování  
pozn.: přerušované vazby a šedé vazby jsou použity pouze z důvodu srozumitelnosti diagramu

Tento příčinný smyčkový diagram je modelovým obrazem situace v rovině zkoumání jednoho národního hospodářství a jako každý model je zjednodušením reality s klady a zápory, které z této simplifikace vyplývají (Exnarová, 2009, s. 175). K docílení potřebného holismu jsme se snažily zahrnout všechny podstatné a stranou ponechat všechny nepodstatné atributy.

I když CLD diagram se svými informačně uzavřenými vazbami budí celkově dojem uzavřeného systému, jde o systém otevřený a model je flexibilní jak ve směru možného rozšíření o další proměnné, tak případné dekompozice prvků včetně kompozitního indexu EPL. Současně nelze jakoby statický řez systémem spojovat se statickým chápáním systému a pouhým konceptem prvků, provázaných vazbami; jde o dynamický systém, ve kterém se komponenty mění a interagují. Ve srovnání s jinými přístupy a metodami pro dynamické analýzy, tak jak je popisuje (Jablonský, 2002), je možné tímto způsobem zahrnout i měkké faktory, které odráží nejistotu a neurčitost systémového prostředí. To by bylo zřejmé při případné explicitaci diagramu do formy exaktního modelu, kterým by šlo provádět tradiční predikce (Mildeová, 1994).

Formalizace příčinného smyčkového diagramu do formy počítačového modelu, resp. aplikace moderních ekonomicko-matematických metod vůbec, by zkoumání posunula do jiné úrovně a měla by svá nesporná pozitiva. Formalizace modelů (a dynamické simulace) se někdy dokonce pokládají za nezbytné komponenty pro studium konkrétních dynamik komplexních systémů (Dlouhý, 2001). Přínosné pro zkoumání chování systému trhu práce by bylo také chápání problému různými způsoby, jež je poplatné měkčím systémovým přístupům (Checkland, Scholes, 1999) či aplikace nových systémových teorií – jakými je např. Dialektická systémová teorie, kombinující systémovou teorii a počítačově podporované kvalitativní a kvantitativní metody (Čančer, Mulej, 2010, s. 285). Náhled z perspektivy Teorie komplexních systémů a Teorie komplexity, renovující Bertalanffyho Obecnou teorii systémů a odhalující chování, ve kterém se ztrácí pravidelnost a předvídatelnost (Richardson, 2005), nelze dále nezmínit. Pro námi analyzovaný koncept flexicurity lze z těchto teorií čerpat, mimo jiné, postupy pro zkoumání sil povzbuzujících samoorganizaci systému. To už ale nemůže být naším záměrem. Chceme především poukázat na skutečnost, že i když byly do příčinného smyčkového diagramu na Obrázku č. 1 zahrnuty pouze klíčové prvky a zmapováno pouze jejich hlavní vzájemné působení, vidíme, že tyto prvky tvoří složitou síť zpětnovazebních smyček.

Množství pozitivních a negativních smyček diagramu predeterminuje složité chování celého systému. Podstatné je, jaký typ zpětnovazebních procesů bude tato struktura vytvářet jako celek. Poznání všech relevantních prvků cirkulární zpětnovazební struktury má smysl právě pouze v jejich celkovosti.

Role dlouhodobého plánování a řízení chování pracovního trhu spočívá v zajištění dlouhodobě vyrovnaného procesu celého hospodářského systému a nikoliv pouze jeho subsystému či subsystémů. Využívání vyrovnavajících zpětných vazeb je ovšem obtížné, protože působení zpětných vazeb nemusí být zřejmé. Navíc, jak jsme již ukázaly, zpětnovazební procesy mohou mít určité zpoždění v působení vlivu, které zapříčiňuje, že důsledky jednání se dostávají postupně, takže pravá příčina může být nepozorována. Nerozpoznání vyrovnavacích zpětných vazeb vede často k překvapivému chování systému, když je do jeho chodu zasahováno. Systém je vždy více, než součet jeho částí – můžeme mu porozumět jen v jejich synergii.

Současně jsme přesvědčeny, že fenomén emergence – změny struktury a vnitřního řádu systému trhu práce – se zde v těchto námi zkoumaných skutečnostech významně projevuje. Zpochybnění pravidel a jejich změna v části systému otvírá možnost změny všech pravidel pro celý systém. Také proto, že o tvar politického konsensu se bojuje o to více, že jde o provázaný systém (mnoha prvků uvnitř systému trhu práce i vůči okolnímu prostředí, ve kterém se systém trhu práce nachází). Globalizace nastoluje nové mechanismy a systémy. Pohyblivost kapitálu, tj. přesun kapitálu a pracovních míst do zemí s nižší cenou práce, oslabuje pozice zaměstnanců a zaměstnaneckých svazů (odborů) ve vyjednávání nového tvaru konsensu. Z hlediska EU lze pak tento proces spojit s vyprazdňováním či revizí určitého souboru evropských hodnot.

## Závěr

Článek v konsekvencích nezbytnosti aplikace systémových přístupů pro zkoumání trhu práce analyzoval koncept flexicurity. Přetrvávající rozdílnost na trzích práce v EU nás vedla k diferenciaci členských států na různé typy tzv. evropského sociálního modelu. Rozdílná situace reflektuje odlišné pojetí sociální politiky, její míru, rozsah a historicky odlišný socioekonomický vývoj.

Dále byly zkoumány atributy flexicurity, který vychází převážně z prvků modelu severského, v podmínkách EU považovaného za nejvhodnější. Tento koncept jsme zhodnotily jako nejvíce účinný model řešení problémů pracovních trhů. Snižuje bariéry na trhu práce a i při nízké míře ochrany zaměstnanců poskytuje dostatečnou jistotu co nejhladšího přechodu mezi pracovními místy. Tím umožňuje tolik nutnou mobilitu pracovních sil. Nedílnou součástí modelu je i aktivní politika zaměstnanosti, která zvyšuje uplatnitelnost nízko kvalifikovaných jedinců na trhu práce.

Dánská zkušenost prokázala, že současná aplikace všech tří prvků zvýšila míru zaměstnanosti a snížila míru nezaměstnanosti i nezaměstnanosti dlouhodobé. Součástí reformy trhu práce by proto nemělo být jen snížení EPL, ale implementace celého systému flexicurity, včetně zachování fiskálních výdajů. Jen tak bude reforma politicky a sociálně průchozí.

Míra ochrany pracovníků se smlouvami na dobu určitou i neurčitou je v Dánsku na jedné z nejnižších úrovní v EU. Tento fakt byl impulsem pro testování vazby mezi mírou ochrany zaměstnanců a mírou dlouhodobé nezaměstnanosti, která je v EU dlouhodobě vyšší než v ostatních rozvinutých tržních ekonomikách. V kontextu se sociálními modely, použitými pro naši provedenou definici clusterů, byla korelační analýzou ověřena hypotéza „vysoká míra ochrany pracovníků zvyšuje míru dlouhodobé nezaměstnanosti“ a hypotéza „vysoká míra ochrany pracovníků zaměstnaných na dobu neurčitou zvyšuje míru dlouhodobé nezaměstnanosti a míru nezaměstnanosti mladých“. Následující systémovou analýzou jsme ale upozornily na možné zkreslení těchto výsledků. Chování systému práce nelze odvodit pouze z lineární kauzální analýzy jednotlivých částí a prvků systému, byť dle našeho pohledu klíčových. Zdůraznily jsme, že vždy je třeba se dívat na problém s ohledem na celek a na procesy pohlížet ne z pohledu jednosměrného nezávislého kauzálního působení jevů, ale jako na soubor jevů vzájemně se ovlivňujících (i zpětnovazebně sama sebe) v čase a prostoru. Přitom tyto kauzální řetězce nejsou neměnné, trh práce je systém dynamický, jenž je v procesu neustálé změny, evoluce, která postupně jeho strukturu přetváří.

Provedené zkoumání ukázalo, že – navzdory teoriím a statistikám – se trh práce, obdobně jako mnohé jiné ekonomické systémy, může chovat v rozporu s očekáváním. Je zřejmé, že nejsme patřičně schopni determinovat výsledné chování trhu práce, ačkoliv převážně známe vstupní informace, které do systému vstupují. V kontextu potíží s porozuměním komplexitě systému je jedním z možných důvodů blízké spojování příčin a následků, jež je silně zakořeněno v našem běžném pohledu na svět, a s ním spojené lineární nastavení našeho myšlení, vycházející z běžného paradigmatu vnímání.

Komplexní sociálně-ekonomické systémy fungují nelineárně, musíme však chápat jejich strukturu, aby toto mohlo být využito. Aplikace takových nástrojů systémového myšlení, jako námi navržený příčinný smyčkový diagram s endogenní zpětnovazební strukturou příčin a následků, může napomoci k získání vhledu do problematiky. Následně tak přispět k formulaci nových politik a změn vedoucích k odstranění problémového chování, které na evropském trhu práce přetrvává.

Systém trhu práce se ukázal jako komplexní měkký systém, skládající se z mnoha vzájemně propojených zpětnovazebních smyček, takže nelze udělat „pouze jednu věc“. Dodatečná složitost systému je dále dána existencí zpoždění, které systém erodují a činí daleko méně přehledným. Zpoždění také způsobují značné problémy při získávání informací o aktuálním stavu systému, jejich zpracování, rozhodování a implementaci výsledků rozhodnutí, jež mohou být časově za horizontem rozhodovatelů.

Prameny i naše zkoumání vedou k dalším otázkám v konceptu flexicurity. Například zda EPL musí vést ke stabilitě systému a k žádoucímu cíli, nebo naopak systém trhu práce může z rovnováhy paradoxně vyvádět? Jak působí adaptivní chování prvků systému, tj. že lidé přizpůsobují svoje rozhodování novým informacím? Má-li stejná aktivita na ochranu pracovníků různé účinky v krátkodobém a dlouhodobém horizontu, nejsou krátkodobé problémy řešeny dlouhodobým nastavením? Lze nepředvídatelnost chování systému trhu práce přisuzovat náhodnosti?

Vzhledem k výše popsáným poznatkům a výsledkům našeho zkoumání docházíme k závěru, že dopad ochrany pracovníků na nezaměstnanost by měl být dále zkoumán, a to nejen tradičními nástroji pro analýzy a předvídaní. Pro porozumění dynamickému prostředí trhu práce a rozpoznání dopadů různých strategií či politik naše doporučení směřuje k systémové vědě a jejím nástrojům pro vizualizaci a modelování. Systémová věda přináší pohled a nástroje, které umožňují se s vysokou komplexností problematiky lépe vypořádat. Systémový pohled, který vnímá vzájemné vztahy a ne jednotlivé věci, charaktery změn a ne okamžité stavy, základní rámec pro takové zkoumání poskytuje. Posílení holismu a systémového myšlení by mohlo být příspěvkem k vypořádání se s komplexní realitou na současných trzích práce.



## Příloha 1

Tabulka 1  
Průměry EPL a dlouhodobé nezaměstnanosti

průměr cluster	vážený průměr EPL	vážený průměr EPL se zpožděním	průměr dl. nezaměstnanosti v %	průměr dl. nezaměstnanosti se zpožděním v %
cluster severský	0,66	0,66	2,76	2,80
cluster středomořský	1,01	1,01	10,00	9,80
cluster kontinentální	0,65	0,65	3,67	3,71
cluster anglosaský	0,58	0,58	6,03	6,07
cluster V4	0,56	0,57	7,06	7,04

vysvětlivky: 1/ průměr za země v rámci jednotlivých clusterů v letech 2000–2008, váha - počet obyvatel země, 2/ zpoždění - 1 rok

Tabulka 2  
Korelační koeficient EPL/dl. nezaměstnanost

	dl. nezaměstnanost			
	základní clustery	clustery včetně V4	základní clustery se zpožděním	clustery včetně V4 se zpožděním
EPL	0,91	0,50	0,90	0,44

vysvětlivky: 1/ základní clustery: cluster anglosaský, kontinentální, severský a středomořský

Tabulka 3  
Korelační koeficient EPL pro zaměstnance na dobu neurčitou/dl. nezaměstnanost

	dl. nezaměstnanost			
	základní clustery	clustery včetně V4	základní clustery se zpožděním	clustery včetně V4 se zpožděním
EPL pro zam. na dobu neurčitou	0,85	0,42	0,82	0,36

Tabulka 4  
Korelační koeficient EPL pro zaměstnance na dobu neurčitou/míra nezaměstnanosti mladých

	míra nezaměstnanosti mladých			
	základní clustery	clustery včetně V4	základní clustery se zpožděním	clustery včetně V4 se zpožděním
EPL pro zam. na dobu neurčitou	0,80	0,63	0,79	0,62

Pozn. tabulky 1–4. Zdroj: autorský (výpočty provedené na základě dat ze statistických databází OECD a Eurostatu za období 2000–08, [http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL\\_CD](http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL_CD) a [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment\\_unemployment\\_ifs/data/main\\_tables](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_ifs/data/main_tables)).

## Seznam literatury

- ALBER, J.; GILBERT, N. 2010. *United in Diversity, Comparing Social Models in Europe and America*. Oxford: Oxford University Press, 2010. ISBN 978-0-19-537663-0.
- ABRHÁM, J. 2008. *Komparativní ekonomika EU*. Praha: MAC, 2008. ISBN 978-80-86783-34-5.
- ARLTOVÁ, M.; LANGHAMROVÁ, J. 2010. Migration and ageing of the population of the Czech Republic and the EU countries. *Prague Economic Papers*. 2010, Vol. 19, No. 1, pp. 54–73. ISSN 1210-0455.
- ČANČER V.; MULEJ, M. 2010. The Dialectical Systems Theory's Capacity for Multi-criteria Decision-making. *Systems Research and Behavioral Science*. 2010. Vol. 27, No. 3, pp. 285–300. ISSN 1092-7026.
- CAZES, S.; NEŠPOROVÁ, A. 2003. *Employment Protection Legislation (EPL) and its effects on Labour Market Performance*. Geneva: ILO, 2003.
- DLOUHÝ, M. 2001. Matematický model restrukturalizace odvětví a firmy. *Politická ekonomie*, 2001, Vol. 49, No. 4, pp. 540–546. ISSN 0032-3233.
- DOUCEK, P. 2009. ICT Human Capital – Research and Development work in ICT. Jindřichův Hradec 09. 09. 2009 – 11. 09. 2009. In *IDIMT-2009 System and Humans – A Complex Relationship*. Linz: Trauner Verlag universitat, 2009, s. 83–94. ISBN 978-3-85499-624-8.
- ESPING-ANDERSEN, G. 1990. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton: Princeton University Press, 1990. ISBN 0-7456-066-2.
- EUROPEAN COMMISSION. 2007. *Towards Common Principles of Flexicurity*. DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Luxembourg, 2007. ISBN 978-92-79-06477-7.
- EUROPEAN COMMISSION. 2009a. *Employment in Europe 2009*. Bruxelles, 2009. ISSN 1016-5544.
- EUROPEAN COMMISSION. 2010. *Europe 2020, Commission Staff Working Document*. Bruxelles. 2010.
- EXNAROVÁ, A. 2009. Models in Informatics. Jindřichův Hradec 09. 09. 2009 – 11. 09. 2009. In *IDIMT-2009 System and Humans – A Complex Relationship*. Linz: Trauner Verlag universitat, 2009, s. 175–184. ISBN 978-3-85499-624-8.
- FISCHER, J.; SIXTA, J. 2009. K propočtu souhrnné produktivity faktorů. *Politická ekonomie*, 2009, Vol. 57, No. 4, pp. 544–554. ISSN 0032-3233.
- GREGOROVÁ, L.; ŽÁK, M. 2008. Byrokratická bariéra kvality regulace. *Politická ekonomie*. 2008. No. 2, pp. 196–228. ISSN 0032-3233.
- HIGH LEVEL GROUP. 2004. *Facing the Challenge – The Lisbon Strategy for Growth and Employment*. Brussels, 2004. ISBN 92-894-7054-2.
- HOBZA, A. 2009. *Evropská unie a hospodářské reformy*. Praha: C. H. Beck, 2009. ISBN: 80-7400-122-2.
- CHECKLAND, P.; SCHOLLES, J. 1999. *Soft Systems Methodology in Action (Includes A Thirty Year Retrospective)*. 1 vyd. London: John Wiley & Sons, 1999. ISBN 0-471-98605-4.
- JABLONSKÝ, J. 2002. Matematické metody v ekonomii 2001. *Politická ekonomie*, 2002, Vol. 50, No. 1, pp. 133–134. ISSN 0032-3233.
- KLIKOVÁ, CH., KOTLÁN, I. 2006. *Hospodářská politika*. Ostrava: Sokrates, 2006. ISBN 80-86572-04-8.
- LINDBECK, A.; SNOWER, D. 2001. Insiders versus Outsiders. *Journal of Economic Perspectives*, No. 15, pp. 165–188. ISSN 0895-3309.
- MADSEN P. K. 2002. *A Danish model of Flexicurity – A Paradise with some Snakes*. Copenhagen: University of Copenhagen, 2002.
- MADSEN P. K. 2007. *Distribution of Responsibility for Security and Labour Markets Policy, Country Report: Denmark*, WP 07/51. CARMA. Aalborg: Aalborg University, 2007.
- MILDEOVÁ, S. 1994. Možnosti tvorby modelového systému v prognostických postupech. *Politická ekonomie*. 1994, Vol. 52. No. 1, pp. 100–107. ISSN 0032-3233.

- MILDEOVÁ, S.; NĚMCOVÁ, I. 2009. Building knowledge about strategy for growth: System dynamics approach. *European integration studies*. 2009, Vol. 3, No. 3, pp. 107–111. ISSN 1822-8402.
- OECD. 2004. *Calculating Summary Indicators of Employment Protection Strictness*. Paris: OECD, 2004.
- OECD. 2008. *Employment Outlook 2008*. Paris: OECD, 2008. ISBN 978-92-64-04632-0.
- POTUŽÁKOVÁ, Z. 2009a The Czech Labour Market and Flexicurity. *Journal on Efficiency and Responsibility in Education and Science* [online]. 2009, Vol. 2, No. 2, pp. 20–29. [cit. 2010-15-07]. [http://www.eriesjournal.com/\\_papers/article\\_91.pdf](http://www.eriesjournal.com/_papers/article_91.pdf). ISSN 1803-1617.
- POTUŽÁKOVÁ, Z. 2009b. Flexicurity – challenge to improve Czech labour market. *Národohospodářský obzor*. 2009, Vol. 9, No. 4, pp. 227–241. ISSN 1213-2446.
- RAHMANDAD H.; REPENNING N.; STERMAN, J. 2009. Effects of feedback delay on learning. *System Dynamics Review*. 2009, Vol 25, No 4, pp. 309–338. ISSN 0883-7066.
- RICHARDSON, G. P. 1991. *Feedback Though in Social Science and Systems Theory*. 1. vyd. Waltham, Massachusetts: Pegasus Communications, 1991. ISBN 1-883823-46-3.
- RICHARDSON, K. A. 2005. To Be or Not to Be? That is [NOT] the Question: Complexity Theory and the Need for Critical Thinking. In RICHARDSON, K. A. (ed.). *Managing organizational complexity: Philosophy, theory, and application*, 1. vyd. Greenwich, CT: Information Age Publishing, 2005. ISBN 1593113188.
- ROSICKÝ, A.; PAVLÍČEK, A. 2006. Information and Internet Change Society Emerging: Constitution of the Social Systems. In *The Internet Society 2006*. Southampton: WIT Press, 2006, s. 201–214. ISBN 1-84564-170-1. ISSN 1746-4463.
- SAPIR, A. 2006. Globalization and the Reform of the European Social Model. *Journal of Common Market Studies*. 2006, Vol. 44, No 2, pp. 369–90. ISSN 0021-9886 / 1468-5965.
- ŠAUER, P.; DVOŘÁK, A.; LISA, A.; FIALA, P. 2003. A Procedure for Negotiating Pollution Reduction under Information Asymmetry. *Environmental and Resource Economics*. 2003, Vol. 24, No. 2, pp. 103–119. ISSN 0924-6460.
- VODÁČEK, L.; VODÁČKOVÁ, O. 2001. *Management. Teorie a praxe v informační společnosti*. 4. rozšíř. vyd. Praha: Management Press, 2001. ISBN 80-7261-041-4.
- WORLD BANK. 2009. *Doing Business Raking*. [cit 14. 07. 2010] <http://www.doingbusiness.org/economyrankings/>
- ŽÁK, M. a kol. 1999. *Hospodářská politika II*. Praha: VŠE, 1999. ISBN 80-7079-057-1.

## SYSTEMS APPROACH TO CONCEPT OF FLEXICURITY

**Zuzana Potužáková**, Metropolitan University Prague, Dubečská 900/100, CZ – 100 31, Praha 10 (potuzakova@mup.cz); **Stanislava Mildeová**, University of Economics, Prague, nám. W. Churchilla 4, CZ – 130 67, Praha 3 (mildeova@vse.cz).

---

### **Abstract**

The growing complexity of problems solved in today's European labor market forces us to change our views of the system; and requires the application of modern approaches, including systems theories. The main purpose of the paper is to analyze the flexicurity in a systematic manner. With a focus on systems approach to solving these problems (e.g. unemployment and long-term unemployment), we try to form a new framework for thinking about the European labor market. The further purpose of the paper is to confirm, or refuse, the hypothesis related to the intersection of an employment protection and a long-term unemployment. With the aid of causal loops it is possible to analyze the European labor market as a complex feed-back system. The outputs of the paper should be a contribution to the concept of the flexicurity which had been implemented into the more complex Lisbon Strategy, and for the support of systems thinking about the European labor market.

### **Keywords**

flexicurity, EU labour markets, systems approach, employment protection, feed-back loop

### **JEL Classification**

E20, E24, C00